Deutscher Bundestag **Drucksache 14/9177**
14. Wahlperiode 29. 05. 2002

Antwort
der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Dr. Irmgard Schwaetzer, Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 14/7870 –

Entwicklung und Stand der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Arbeitszeitflexibilisierung ist zu einem wichtigen Wettbewerbskriterium geworden. In Deutschland hat die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre insbesondere als Reaktion der Unternehmen auf Arbeitszeitverkürzungen zugenommen. Dieser Prozess wird in den kommenden Jahren voranschreiten, wie die Diskussionen beispielsweise zur Teilzeit und Lebensarbeitszeit zeigen. International sichert eine hohe Arbeitszeitflexibilität Wettbewerbschancen, denn eine termingerechte und zügige Bearbeitung von Aufträgen ist ein wichtiges Verkaufsargument geworden. National entspricht die Arbeitszeitflexibilisierung einerseits den Kundenbedürfnissen in einer Dienstleistungsgesellschaft, andererseits aber auch den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer.

Um die Potentiale für den deutschen Arbeitsmarkt durch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit einschätzen zu können und entsprechende Rahmenbedingungen zu setzen, sind Vergleiche mit den Ländern der Europäischen Union und den größten anderen Volkswirtschaften erforderlich. Investitionsentscheidungen werden auch und wahrscheinlich sogar zunehmend unter den Aspekten der Arbeitszeitflexibilität gesehen (z. B. wie BMW in Leipzig). Darüber hinaus bringt die EU-Erweiterung in den nächsten Jahren neue Herausforderungen im Bereich der Regelung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitszeiten. Es ist daher erforderlich, die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitflexibilisierung in wichtigen EU-Beitrittskandidatenländern zu kennen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiges Instrument für die Unternehmen zur Bewältigung von Arbeitsspitzen und zur Steigerung der Produktivität. Sie können einen wesentlichen Beitrag zum beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden, zur Beschäftigungssicherung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen leisten. Außerdem kann Arbeitszeitflexibilisierung die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben erhöhen, die Vereinbarkeit von

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Mai 2002 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Familie und Beruf verbessern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Mehr an Zeitsouveränität gewähren.

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung innovativer Arbeitszeitformen festzulegen. Das Arbeitszeitgesetz eröffnet einen weiten Rahmen für Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten. Es verzichtet darauf, weitergehende gesetzliche Vorgaben für die Arbeitszeitgestaltung zu machen, als dies für die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist. Es überlässt den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern, in dem vom Arbeitszeitgesetz gesetzten Rahmen an den Interessen der Beschäftigten orientierte sowie wirtschaftlich zweckmäßige und arbeitsmarktpolitisch wünschenswerte Arbeitszeiten zu vereinbaren.

Ein wichtiger Beitrag zur Flexibilisierung ist das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, das die Möglichkeiten stärkt, die Arbeitszeit individuellen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzupassen. Weitere Verbesserungen zur Arbeitszeitflexibilisierung brachten die Änderungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (sog. Flexi-Gesetz – Beibehaltung des Sozialversicherungsschutzes auch in Freistellungsphasen, Verschiebung der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Freistellungsphase, Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben unter bestimmten Voraussetzungen) und durch die Regelung im 4. Euro-Einführungsgesetz (Verwendung von Wertguthaben auch für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung, im Störfall sind nur die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen, die auch ohne Flexibilisierungsvereinbarung zu zahlen gewesen wären). Die Bedingungen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand wurden durch die Gesetze zur Fortentwicklung des Altersteilzeitgesetzes, für Job-Rotation durch das Job-AQTIV-Gesetz verbessert. Auch im öffentlichen Dienst sind die rechtlichen Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Altersteilzeit) ausgeweitet worden. So können Beamtinnen und Beamte seit 1997 auf Antrag ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen Teilzeit in Anspruch nehmen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Bundesdienst gibt das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung seit Dezember 2001 allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aufgrund von familiären Verpflichtungen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten und neuer Arbeitszeitformen ist in erster Linie Aufgabe der Tarifvertragsparteien und der Betriebspartner. Diese haben in den vergangenen Jahren insbesondere die Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes genutzt, um speziell auf die Branche und den Betrieb zugeschnittene Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist auch eines der im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit behandelten Themen. Die Bündnispartner sind bei ihren Spitzentreffen mehrfach für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik und den beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden eingetreten. Sie haben die Tarifvertragsparteien bzw. die Betriebspartner zu entsprechenden Vereinbarungen aufgefordert. Dabei sollen zum Beispiel Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Neueinstellungen sowie eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sowie Arbeitszeitkorridoren und Jahresarbeitszeiten genutzt werden.

Die Bundesregierung begrüßt die Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vom 20. Juli 2001. Darin sprechen sich die Sozialpartner dafür aus, die Arbeitszeitflexibilisierung fortzusetzen. Sie begrüßen, dass in einigen Bereichen wie in der Stahlindustrie und im privaten Bankgewerbe bereits die tarif-

vertraglichen Voraussetzungen für die Einrichtung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten geschaffen wurden. Die Sozialpartner empfehlen weitere tarifliche, branchen- und betriebsspezifische Regelungen, sobald das Thema Arbeitszeit zur Behandlung ansteht.

Erfolgreich können flexible Arbeitszeitmodelle nur sein, wenn es gelingt, diese sowohl an den Wünschen der Beschäftigten als auch an betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten auszurichten.

Insgesamt ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland weit fortgeschritten. Hiervon kann auch im internationalen Vergleich ausgegangen werden, selbst wenn in Teilbereichen aussagekräftige international vergleichende Studien fehlen. Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommt die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, die in ihrem Bericht „Arbeitszeitpolitik“ vom 21. Februar 2000 den Stand der Arbeitszeitflexibilisierung im internationalen Vergleich analysiert hat.

I. Allgemeine Entwicklung der Arbeitszeit

Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 1 bis 6

Die Statistiken des Statistischen Bundesamtes (StBA) werden erst seit 1991, nach der Wiedervereinigung, getrennt nach früherem Bundesgebiet und neuen Bundesländern erhoben, so dass für 1990 keine Angaben vorliegen. Frage 1 und 3 kann das Statistische Bundesamt wegen der fehlenden Aufgliederung nur für Deutschland beantworten.

Die gewünschte Wirtschaftsbereichsabgrenzung (vgl. Frage 1) liegt in der Bundesstatistik so nicht vor. Das Statistische Bundesamt hat daher die gewünschten Abgrenzungen näherungsweise bestimmt. Die gemeinsame Darstellung verschiedener Wirtschaftsbereiche erfolgte nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR), die nach der europäischen Wirtschaftszweignomenklatur „NACE“ gegliedert sind.

Die in der Anfrage genannten Bereiche „Verarbeitendes Gewerbe“ und „Bauindustrie“ sind mit den entsprechenden NACE-Bereichen deckungsgleich. Der Bereich „Handwerk“ wird im System der VGR nicht dargestellt. Die „unternehmensnahen Dienstleister“ werden im System der VGR wesentlich durch die Bereiche „Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister“ und „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ erfasst. Der Bereich „Privater Dienstleistungssektor“ war durch das Statistische Bundesamt nicht leicht einzuordnen, da im Bereich „unternehmensnahe Dienstleister“ ebenfalls private Dienstleistungen erfasst werden. Die Position wurde den NACE-Bereichen „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“, „sonst. öffentliche“ und „private Dienstleistungen“ zugeordnet. Hier werden alle übrigen Dienstleistungsbereiche erfasst, die den Privathaushalten Dienste vom Staat (z. B. Bildung, Gesundheit) oder von der Privatwirtschaft (Kultur, Sport, Unterhaltung, Reinigung, Wäschereien usw.) anbieten. Auch die Positionen „Handel“ und „Gaststätten- und Tourismusgewerbe“ bereiteten Schwierigkeiten, da die Daten zur Erwerbstätigenrechnung nur in der Gliederung „Handel“ und „Gaststätten“ sowie „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, worunter auch der Tourismus fällt, vorliegen Der „öffentliche Dienst“ wird in NACE durch die „Öffentliche Verwaltung“ erfasst. Mit der Position „Insgesamt“ wird die Gesamtwirtschaft verstanden.

Über Arbeitsstunden liegen keine Zahlen in der gewünschten Wirtschaftsgliederung nach alten und neuen Bundesländern vor.

Bei der Darstellung „Früheres Bundesgebiet“ und „Neue Länder“ wurde vom Statistischen Bundesamt bewusst Berlin herausgerechnet und als gesonderte Position ausgewiesen, da die Zuordnung von Berlin nicht einheitlich erfolgt

und es je nach Zweck sinnvoll ist, Berlin dem „Früheren Bundesgebiet“ oder den „Neuen Ländern“ zuzuordnen.

1. Wie hat sich seit 1990 in den alten und neuen Bundesländern die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen) entwickelt

   a) im verarbeitenden Gewerbe,
   b) in der Bauindustrie,
   c) im Handwerk,
   d) bei unternehmensnahen Dienstleistern,
   e) im privaten Dienstleistungssektor,
   f) im Handel,
   g) im Gaststätten- und Tourismusgewerbe,
   h) im öffentlichen Dienst,
   i) insgesamt?

Trotz der Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft stellte das „Verarbeitende Gewerbe“ im Jahr 2000 mit ca. 21,5 % der geleisteten Arbeitsstunden immer noch den Wirtschaftsbereich mit dem größten geleisteten Arbeitsvolumen in Deutschland dar, wahrend im Sektor „Grundstückswesen, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ nur 11,3 % des gesamten Arbeitsvolumens erbracht wird (Tabelle 1).

Anhand der Veränderungsraten bei den geleisteten Arbeitsstunden seit 1991 lässt sich sehr gut erkennen, dass im vergangenen Jahrzehnt der Wirtschaftsbereich „Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister“ mit einer Steigerung von 62,3 % geradezu einen Boom bei der Entwicklung der Arbeitsstunden der Erwerbstätigen verzeichnete, wohingegen in Wirtschaftsbereichen wie dem „Verarbeitenden Gewerbe“ oder der „Öffentlichen Verwaltung“ – insbesondere bedingt durch den Abbau der Beschäftigten – die Arbeitsstundenzahl jeweils um ca. ein Fünftel abnahm.

Tabelle 1: Geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen in Deutschland 1991 und 2000 nach Wirtschaftsbereichen (in Mio. Stunden)

Wirtschaftsbereich	1991	2000	Veränderung 1991 bis 2000 (in %)
Verarbeitendes Gewerbe (D)	16 098	12 309	-23,5
Baugewerbe (F)	4 672	4 561	-2,4
Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister (K)	3 994	6 483	62,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe (J)	1 913	1 871	-2,2
Private Dienstleister (M-P)	9 955	11 420	14,7
Handel, Gastgewerbe (G,H)	10 851	11 322	4,3
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	3 813	3 082	-19,2
Öffentliche Verwaltung (L)	4 749	3 806	-19,9
Insgesamt (A bis P)	**60 004**	**57 351**	**-4,4**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Erwerbstätigenrechnung im Statistischen Bundesamt; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA), Nürnberg

2. Wie hat sich seit 1990 entsprechend der Aufgliederung in Frage 1 die Zahl der Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern entwickelt?

Im Jahr 1991, unmittelbar nach der Wiedervereinigung, war das „Verarbeitende Gewerbe“ sowohl im früheren Bundesgebiet als auch in den neuen Ländern der gemessen an den Erwerbstätigen größte Wirtschaftsbereich (Tabelle 2). In dieser Struktur hat es im folgenden Jahrzehnt große Veränderungen gegeben. Im früheren Bundesgebiet behauptet das „Verarbeitende Gewerbe“ seinen Spitzenplatz in der Beschäftigung nur noch knapp. Inzwischen haben in den neuen Ländern und Berlin die „Privaten Dienstleistungen“ so deutlich aufgeholt, dass sie mittlerweile den Wirtschaftsbereich mit den meisten Erwerbstätigen darstellen, während das „Verarbeitende Gewerbe“ in den neuen Ländern an dritter Stelle, in Berlin sogar an vierter Stelle, liegt.

Der Blick auf die Veränderungsraten der einzelnen Wirtschaftsbereiche unterstreicht dieses Bild (Tabelle 3). Das verarbeitende Gewerbe erlebte in den neuen Ländern und Berlin einen regelrechten Einbruch in der Beschäftigung. Dagegen ist im Sektor „Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister“ die Erwerbstätigenzahl im vergangenen Jahrzehnt um durchschnittlich rund 75 % gestiegen.

Tabelle 2: Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland 1991 und 2000 nach Wirtschaftsbereichen (in Tausend)

Wirtschaftsbereich	Früheres Bundesgebiet		Neue Bundesländer		Berlin		Deutschland	
	1991	2000	1991	2000	1991	2000	1991	2000
Verarbeitendes Gewerbe (D)	8 516	7 061	1.751	875	314	163	10 581	8 099
Baugewerbe (F)	1 972	1 854	696	800	128	107	2 796	2 761
Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister (K)	2 040	3 580	304	586	161	263	2 505	4 429
Kredit- und Versicherungsgewerbe (J)	1 054	1 110	101	123	47	48	1 202	1 281
Private Dienstleister (M-P)	4 979	6 423	1 253	1329	368	438	6 600	8 190
Handel, Gastgewerbe (G,H)	5 693	6 382	931	1 082	286	262	6 910	7 726
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 811	1 665	462	340	150	93	2 423	2 098
Öffentliche Verwaltung (L)	2 421	2 071	553	501	168	164	3 142	2 736
Insgesamt (A bis P)	**30 006**	**31 225**	**6 785**	**5 917**	**1663**	**1564**	**38 454**	**38 706**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Erwerbstätigenrechnung im Statistischen Bundesamt

Tabelle 3: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 1991 und 2000 nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

Wirtschaftsbereich	Früheres Bundesgebiet	Neue Bundesländer	Berlin	Deutschland
Verarbeitendes Gewerbe (D)	-17,1	-50,0	-48,1	-23,5
Baugewerbe (F)	-6,0	14,9	-16,4	-1,3
Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister (K)	75,5	92,8	63,4	76,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe (J)	5,3	21,8	19,0	24,1
Private Dienstleister (M-P)	29,0	6,1	19,0	24,1
Handel, Gastgewerbe (G,H)	12,1	16,2	-8,4	11,8
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	-8,1	-26,4	-38,0	-13,4
Öffentliche Verwaltung (L)	-14,5	-9,4	-2,4	-12,9
Insgesamt (A bis P)	**4,1**	**-12,8**	**-6,0**	**0,7**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Erwerbstätigenrechnung im Statistischen Bundesamt

3. Wie hat sich seit 1990 entsprechend der Aufgliederung in Frage 1 die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen entwickelt?

Die meisten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen werden im „Baugewerbe“ geleistet, die wenigsten in der „Öffentlichen Verwaltung“ und bei den „Privaten Dienstleistern“. Insgesamt hat die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen in Deutschland abgenommen und zwar relativ deutlich in allen Wirtschaftsbereichen außer dem „Verarbeitenden Gewerbe“ und im „Baugewerbe“. Dort kam es kaum zu einem Rückgang. Am stärksten reduzierte sich die Stundenzahl der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen „Grundstückswesen“ und „Kredit- und Versicherungsgewerbe“.

Tabelle 4: Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen 1991 und 2000

Wirtschaftsbereich	Deutschland 1991	Deutschland 2000	Veränderung 1991 bis 2000 (in %)
Verarbeitendes Gewerbe (D)	1 521,4	1 519,8	-0,1
Baugewerbe (F)	1 671,0	1 651,9	-1,2
Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleister (K)	1 594,4	1 463,8	-8,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe (J)	1 591,5	1 460,6	-8,2
Private Dienstleister (M-P)	1 508,3	1 394,4	-7,6
Handel, Gastgewerbe (G,H)	1 570,3	1 465,4	-6,7
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 573,7	1 469,0	-6,7
Öffentliche Verwaltung (L)	1 511,5	1 391,1	-8,0
Insgesamt (A bis P)	**1 560,4**	**1 481,7**	**-5,1**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Erwerbstätigenrechnung im Statistischen Bundesamt; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA), Nürnberg

4. Wie haben sich seit 1990 die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Zahl der Erwerbstätigen und die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan entsprechend der Aufgliederung in Frage 1 entwickelt?

5. Wie schätzt die Bundesregierung die Entwicklungen bei der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, der Zahl der Erwerbstätigen und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Vergleich zu Deutschland ein?

6. Wie haben sich seit 1990 die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Zahl der Erwerbstätigen und die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn entsprechend der Aufgliederung in Frage 1 entwickelt?

7. Wie schätzt die Bundesregierung die Entwicklungen bei der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, der Zahl der Erwerbstätigen und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Vergleich zu Deutschland ein?

Der Vergleich internationaler Statistiken ist nur sehr eingeschränkt möglich. Ein Vergleich verschiedener Jahre (Zeitreihenvergleich) kann nur für die Jahre erfolgen, zu denen für alle zu vergleichenden Länder und zu allen zu vergleichenden Sachverhalten Daten vorliegen. Ohne diese Einschränkung wäre ein Vergleich nicht seriös, da man sich sonst beliebige Jahresabgrenzungen herausnehmen und somit das Ergebnis beeinflussen kann. Der Vergleich für die in der Anfrage genannten Länder musste daher auf die Jahre 1995 bis 1999 beschränkt werden.

Für die verschiedenen Länder sind die verwendeten Wirtschaftszweigabgrenzungen nicht immer deckungsgleich. Deshalb wurden hier anders als in den Tabellen 1, 2 und 3 die Wirtschaftsbereiche „Privater Dienstleister“ und „Öffentliche Verwaltung“ hintereinander gesetzt, da in den USA und in Japan nur für beide Bereiche zusammen Daten vorliegen. Den Begriff des Handwerks gibt es in den Statistiken des Auslands nicht. Auch sind die verwendeten Indikatoren (Arbeitszeit, Erwerbstätige) nicht ganz deckungsgleich mit den vom Statistischen Bundesamt verwendeten Definitionen.

Gemäß der verfügbaren Daten muss sich die Antwort der Bundesregierung auf die Zahl der Erwerbstätigen und die Zahl der Arbeitsstunden beschränken. Die Darstellung der Entwicklung der Arbeitsstunden je Erwerbstätigen war nicht möglich, da entsprechende Angaben über die Jahresarbeitsstunden nicht vorliegen. Arbeitszeitangaben liegen für das Ausland nur als Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden vor. Aus diesen Angaben ist eine Hochrechnung der Jahresarbeitsleistungen nicht möglich. Zu beachten ist ferner, dass die Entwicklung von Jahresarbeitszeiten einerseits und die der Wochen- bzw. Monatsarbeitszeiten andererseits ökonomisch unterschiedlich interpretiert werden kann. Es besteht keine zwingende Korrelation dieser Größen (eine Branche mit sinkenden Wochenarbeitszeiten kann gleichwohl ein Wachstum bei den Jahresarbeitsstunden verzeichnen).

Ein Vergleich der Daten in Tabelle 5 lässt deutlich erkennen, dass die USA bei den Erwerbstätigen im Beobachtungszeitraum den stärksten Zuwachs (+6,9 %) hat, gefolgt von der Europäischen Union (EU) (+4,8 %) und Polen (+3,8 %). Auffallend ist, dass nur die EU und Polen in allen betrachteten Bereichen Zuwächse verzeichnen können. In Deutschland nahm die Erwerbstätigkeit im gleichen Zeitraum in vier Bereichen ab. Bei Abweichungen der Ergebnisse zwi-

schen Deutschland und der EU muss berücksichtigt werden, dass Deutschland wegen seines sehr großen Gewichts bzw. Anteils die europäischen Ergebnisse und damit die europäische Entwicklung stark mitprägt. Die Unterschiede zu den restlichen EU-Ländern fallen somit stärker aus.

Die Tatsache, dass in der EU und in den USA die Beschäftigung zum Teil deutlich stärker zugenommen hat als in Deutschland, ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in den anderen Ländern der EU und in den USA die Bevölkerung kräftiger wächst. Außerdem verfügen einige europäische Länder über erhebliche Arbeitskräftereserven im Bereich der Landwirtschaft und bei vergleichsweise niedrigen Erwerbsquoten der Frauen. Dazu kommt, dass das höhere Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in den wirtschaftlich schwächeren Ländern der EU auch über den europäischen Finanzausgleich durch die wirtschaftlich stärkeren EU-Länder finanziert wird.

Die Veränderung der Beschäftigung in den Ländern Mittel- und Osteuropas ist sehr unterschiedlich, zum Teil schnitten diese Länder besser, zum Teil schlechter als Deutschland ab. Der günstigen Entwicklung in Polen und Ungarn sowie in Slowenien steht die eher ungünstige Entwicklung in der Slowakei und vor allem in Tschechien gegenüber. Bemerkenswert ist, dass Tschechien und die Slowakei bei der Beschäftigungsentwicklung einen Rückgang zu verzeichnen haben, während Deutschland mit vergleichsweise hohen Löhnen durchaus einen Beschäftigungszuwachs verzeichnet. Dies zeigt, dass hohe Löhne in ihrer Wirkung am Arbeitsmarkt durch eine entsprechend günstige Produktivitätsentwicklung ausgeglichen werden können.

Bei einer Betrachtung der Wirtschaftsbereiche fällt auf, dass in fast allen untersuchten Staaten der Bereich „Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen“ zweistellige Wachstumsraten bei den Erwerbstätigen aufweist. Lediglich Japan, Tschechien und die Slowakei fallen hier aus dem Rahmen. Nachteilig für Deutschland wirkt sich der Beschäftigungsabbau im Baugewerbe von 11,7 % aus, wo hingegen dieser Bereich in den USA (+17,2 %), aber auch in Polen (+19,3 %) und Ungarn (+16,6 %) erheblich zugenommen hat. Hier hat Deutschland ein besonderes mit der deutschen Wiedervereinigung verbundenes strukturelles Anpassungsproblem. Dazu kommt, dass Deutschland – ähnlich wie die USA – im Zuge der Tertiarisierung im verarbeitendem Gewerbe (Industrie) Beschäftigung abbaut, während in der übrigen EU hier noch ein Beschäftigungsaufbau erfolgt.

Beachtenswert ist, dass kein Land so stark die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung abgebaut hat wie Deutschland. Allerdings liegen für die USA und Japan für die öffentliche Verwaltung keine Zahlen vor, da hier das Statistische Bundesamt „Private Dienstleister“ und „Öffentliche Verwaltung“ zusammengefasst hat (nach Angaben der EG-Kommission liegen die Lohnausgaben für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den 90er Jahren in den USA, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, um ein bis zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland). In den osteuropäischen Ländern wurde die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung in dem betrachteten Zeitraum teilweise mit zweistelligen Zuwachsraten ausgeweitet. Lediglich in Ungarn wurde die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung um ähnliche Größenordnungen wie in Deutschland abgebaut. Trotz dieses starken Rückgangs bei der öffentlichen Verwaltung konnte Deutschland insgesamt die Beschäftigung um rund 2 % erhöhen.

Die Arbeitsstunden (hier gemessen an den Wochen- bzw. Monatsstunden) haben sich in der Zeit von 1995 bis 1999 in vier Ländern verringert (Deutschland (–1,3 %); Japan (–2,5 %) Slowakei (–2,7 %) und Slowenien (–0,7 %), allerdings lagen nicht für alle Länder Daten vor. In Deutschland war diese Entwicklung im Bereich „Handel und Gastgewerbe“ am stärksten (–5,0 %), was gleichzeitig auch den größten Rückgang in allen hier verglichenen Ländern darstellt. Japan ist das einzige Land, in dem sich die Arbeitsstunden in allen Wirtschafts-

bereichen vermindert haben. Spitzenreiter beim Wachstum der Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden ist Polen, sowohl was die Gesamtwirtschaft anbelangt (+1,0 %) als auch was die einzelnen Wirtschaftsbereiche anbelangt (+4,5 % im Handel und Gastgewerbe). Die Veränderungen der wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit liegen insgesamt näher beieinander als die Veränderungen bei der Zahl der Erwerbstätigen.

Die Angaben zu den Arbeitsstunden je Woche bzw. Monat werden von der Bundesregierung als nicht sehr aussagekräftig eingeschätzt. Für die Beurteilung der Arbeitsmarktentwicklung dürften die Zahlen zur Entwicklung der Erwerbstätigen aussagekräftiger sein.

Tabelle 5: Entwicklung der Erwerbstätigen (EWT) und der Arbeitsstunden (AStd)[1] von 1995 bis 1999 in ausgewählten Ländern nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

Wirtschaftsbereich	Deutschland		Europäische Union		USA		Japan		Polen		Ungarn		Tschechien		Slowakei		Slowenien	
	EWT	AStd	EWT	Astd	EWT	AStd	EWT	AStd	EWT[2]	AStd[2]	EWT	AStd	EWT	AStd[2]	EWT	AStd	EWT	AStd
Verarbeitendes Gewerbe (D)	-4,7	-0,5	+1,5	±0,0	-2,1	--	-7,6	-1,8	+2,8	+0,5	+9,3	+1,7	-8,8	+0,1	-4,7	±0,0	-11,5	-0,5
Baugewerbe (F)	-11,7	+1,0	+3,8	+0,7	+17,2	--	-0,9	-2,4	+19,3	+3,5	+16,6	--	-5,1	--	+3,3	-2,7	±0,0	+0,7
Handwerk	Daten für das Handwerk so nicht vorhanden																	
Kredit- u. Versicherungs-gewerbe(J)	+0,4	+0,5	+1,4	+0,5					+19,6	+0,7	-1,2	--	+5,3	--	+23,0	+0,7	±0,0	-4,9
Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen (K)	+29,8	-2,1	+25,7	+0,5	+17,3	--	+7,9	--	+37,7	+2,3	+40,5	--	+5,7	--	-1,7	+2,0	+48,5	±0,0
Handel, Gastgewerbe (G,H)	+5,8	-5,0	+3,4	-3,0	+5,8	--	+2,3	-3,8	+16,5	+4,5	+12,8	--	+2,6	--	+15,2	+0,7	+5,1	-0,8
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	-4,8	+1,2	+4,0	+0,5	+12,4	--	+1,0	-2,3	+11,9	+3,5	-3,7	--	-4,1	--	-0,1	-3,3	+3,9	-1,9
Private Dienstleister (M-P)	+8,7	-3,3	+9,2	-0,3					+2,8	+0,5	-4,9	--	-1,8	--	-1,5	-2,9	+10,2	-0,9
Öffentliche Verwaltung (L)	-5,7	+1,3	+2,2	+0,5	+7,3	--	+4,1	--	+13,7	-1,2	-5,0	--	+10,9	--	+9,5	-2,7	+25,6	-2,9
Insgesamt	**+1,9**	**-1,3**	**+4,8**	**-0,8**	**+6,9**	**+0,8**	**+0,1**	**-2,5**	**+3,8**	**+1,0**	**+3,6**	--	**-4,6**	--	**-0,7**	**-2,7**	**+1,1**	**-0,7**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.
1) Entwicklung der Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden
2) 1995 bis 1998

Quelle: Eigene Berechnungen aus Daten der Eurostat-Datenbank New Cronos und Daten der IAO und der OECD

8. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland zu erhöhen?

In einem Umfeld, das von einer dynamischen und sektoral differenzierten Entwicklung des technischen Fortschritts geprägt ist, können die Eroberung neuer Märkte, ein nachhaltiges Wachstum, eine ökonomisch vernünftige Verteilung der Erwerbsarbeit und eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wesentlich zur Sicherung und zum Aufbau neuer Beschäftigung und damit zur Steigerung des Arbeitsvolumens beitragen.

Laut Statistischem Bundesamt hat sich die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland von 1998 mit 56,7 Milliarden Stunden auf 56,9 Milliarden Stunden im Jahr 2001 erhöht. Gleichzeitig nahm die Zahl der Erwerbstätigen von 37,6 Millionen im Jahr 1998 auf 38,8 Millionen im Jahr 2001 zu. Vor dem Hintergrund einer guten Wirtschaftsentwicklung ist es also gelungen, sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen als auch das Arbeitsvolumen zu erhöhen.

9. Wie beurteilt die Bundesregierung die Möglichkeiten, durch eine Verkürzung der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen (Arbeitszeitverkürzung) die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland insgesamt zu erhöhen?

Arbeitszeitverkürzungen je Erwerbstätigen stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Zahl der gesamtwirtschaftlich geleisteten Arbeitsstunden. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöht sich nur dann, wenn das Wirtschaftswachstum höher als der Zuwachs der Stundenproduktivität ist.

10. Um wie viel Prozent steigen durchschnittlich die Arbeitskosten je Arbeitsstunde bei einer Verkürzung der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen um 10 %, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich erfolgt?

Rein rechnerisch erhöhen sich die Arbeitskosten je Arbeitsstunde um 10 %. Kommt es durch Arbeitszeitverkürzung jedoch zu einer Erhöhung der Stundenproduktivität, dann fällt die tatsächliche Kostenwirkung niedriger aus.

II. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Abschnitten II und III

Die Zahlenangaben in den Tabellen zu Abschnitt II und III beruhen für Deutschland auf den Ergebnissen des Mikrozensus. Der Mikrozensus ist eine bundesweite repräsentative Befragung der Bevölkerung u. a. zu Merkmalen der Erwerbstätigkeit. Die Zahlenangaben für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn beruhen auf den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung. Im Rahmen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung erfassen die nationalen Statistischen Ämter der Mitgliedstaaten festgelegte Merkmale der Wohnbevölkerung und übermitteln die Ausprägungen in einer einheitlichen Kodierung an das Europäische Statistische Amt (Eurostat). Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist damit also gewährleistet. Sowohl für den Mikrozensus als auch für die Europäische Arbeitskräfteerhebung liegen die neuesten Ergebnisse für das Jahr 2000 vor. Die Ergebnisse des Jahres 2001 werden voraussichtlich im Juni diesen Jahres publiziert.

Unter den in Abschnitten II und III erfragten Merkmalen der Arbeitszeit wird nur das Merkmal „Teilzeitarbeit“ jährlich in allen an der Europäischen

Arbeitskräfteerhebung teilnehmenden Ländern erfragt. Für die Merkmale „Arbeit in Wechselschicht“ und „Sonntagsarbeit“ besteht dagegen keine Berichtspflicht. Die Merkmale Schicht- und Sonntagsarbeit wurden zuletzt in einem speziellen Ad-hoc-Modul im Jahr 1997 in einheitlicher Definition für alle EU-Mitgliedstaaten erfragt. Viele Mitgliedstaaten haben aber auch im Jahr 2000 nach Schicht- und Sonntagsarbeit gefragt und die Ergebnisse an Eurostat übermittelt. Für die Länder Deutschland, Spanien, Irland, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Tschechien und die Slowakei liegen keine Ergebnisse in der vorgegebenen einheitlichen Kodierung vor. Für die Länder Deutschland, Spanien, Irland, Luxemburg und die Niederlande wurden daher Ergebnisse vorhergehender Jahre verwendet, die allerdings nicht in wirtschaftsfachlicher Gliederung vorlagen. Für Polen, Tschechien und die Slowakei lagen keinerlei Daten zu diesen Merkmalen vor.

Die Ergebnisse des Mikrozensus zu Schicht- und Sonntagsarbeit und die Ergebnisse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung können wegen der unterschiedlichen Fragen nach der Häufigkeit dieser Arbeitszeitformen nicht miteinander verglichen werden. Im Mikrozensus wird danach gefragt, ob Sonntags- und/oder Feiertagsarbeit ständig (d. h. an jedem Sonntag/Feiertag), regelmäßig (d. h. nicht ständig, aber in gleich bleibenden Zeitabständen), gelegentlich oder nie geleistet wird. In der Europäischen Arbeitskräfteerhebung wird danach gefragt, ob Sonntagsarbeit gewöhnlich (zwei oder mehr Sonntage innerhalb eines vierwöchigen Referenzzeitraumes), manchmal (ein Sonntag innerhalb eines vierwöchigen Referenzzeitraumes) oder nie geleistet wird. Die Häufigkeit von Schichtarbeit wird in beiden Erhebungen in gleicher Weise kodiert.

Das Merkmal „Schichtarbeit“ wird sowohl im Mikrozensus als auch in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung als Arbeit in wechselnden Schichten erfasst. Für die Erfassung des Merkmals „Teilzeitarbeit“ wird in beiden Erhebungen die Selbsteinschätzung der Befragten genutzt: Sie schätzen selbst ein, ob sie weniger als die übliche Wochenarbeitszeit gearbeitet haben. Es gibt also keine feste Stundengrenze, ab der Teilzeitarbeit vorliegt. Das Merkmal „Sonntagsarbeit“ wird im Mikrozensus als Arbeit an Sonn- und/oder Feiertagen erfasst, in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung nur als Arbeit an Sonntagen.

Im Ad-hoc-Modul zur Europäischen Arbeitskräfteerhebung des Jahres 2001 wurden die Erwerbstätigen danach gefragt, ob sie in Gleitzeit arbeiten, ob sie eine Jahresarbeitszeit haben und ob sie ihre Arbeitszeit selbst festlegen (Vertrauensarbeitszeit). Die Ergebnisse des Ad hoc Moduls 2001 werden von Eurostat allerdings nicht vor Sommer 2002 veröffentlicht.

Die gewünschte Wirtschaftsbereichsabgrenzung liegt in den Statistiken des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräfteerhebung so nicht vor. Deswegen wurden die Ergebnisse des Mikrozensus in der dort aufgeführten Gliederung nach Wirtschaftsunterbereichen (Klassifikation der Wirtschaftszweige nach WZ 93, entspricht der europäischen Wirtschaftszweignomenklatur) und die Ergebnisse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung nach NACE gegliedert. Diese Gliederungen enthalten näherungsweise die in der Anfrage gewünschten Wirtschaftsbereiche (s. auch Vorbemerkungen der Bundesregierung zu den Fragen 1 bis 6).

Für die europäischen Länder, die USA und Japan liegen keine Angaben für das Handwerk vor. Das Handwerk stellt eine für Deutschland typische Form der Gewerbeausübung dar, ist aber kein Wirtschaftszweig im eigentlichen Sinne (vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung zu Abschnitt I). Für die Beschäftigten in deutschen Handwerksbetrieben liegen keine Zahlen zu Schichtarbeit und Teilzeitarbeit und den anderen genannten Flexibilisierungsmodellen vor.

Hinzugezogen wurden neben den Veröffentlichungen und Datenbanken des Statistischen Bundesamtes und von Eurostat auch die Veröffentlichungen und

Datenbanken der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Dort ließen sich allerdings nur Angaben zur Teilzeitarbeit finden. Darüber hinaus wurden die deutschen Botschaften in den in der Großen Anfrage aufgeführten Ländern angeschrieben,

Trotz dieser Recherchen bleiben Datenlücken bestehen. Für die USA und Japan liegen nach Auskunft der nationalen Statistischen Ämter keine Zahlen zum Umfang von Sonntagsarbeit vor, für Japan auch keine Zahlen zur Schichtarbeit. Liegen keine Angaben vor, ist das in den Tabellen durch einen Querstrich gekennzeichnet. Können die Zahlenangaben aufgrund der statistischen Ungenauigkeit nicht ausgewiesen werden, ist das in den Tabellen durch einen Schrägstrich gekennzeichnet.

11. Wie schätzt die Bundesregierung allgemein die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland ein

    a) durch Schichtsysteme,

    b) durch Gleitzeit und Arbeitszeitkonten,

    c) durch Vertrauensarbeitszeit,

    d) durch Jahresarbeitszeit,

    e) durch Teilzeit?

Die Bundesregierung misst der Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland allgemein einen hohen Stellenwert zu. Innovative Arbeitszeitmodelle, die den Wünschen der Beschäftigten und den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen, sind geeignet, die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen und die Wirtschaft zu stärken. Sie können zum beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden, zur Beschäftigungssicherung und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen.

In Deutschland haben flexible Arbeitszeitformen stetig zugenommen. Dies gilt vor allem in tarifvertraglich geregelten Bereichen. Insbesondere die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit wurden erheblich ausgeweitet. In den meisten Tarifbereichen kann die regelmäßige Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeiträume wurden beträchtlich erweitert.

Amtliche Statistiken zu diesem Fragenkomplex liegen nur für die Teilzeitbeschäftigung und zur Schichtarbeit vor. Weiteren Aufschluss gibt die seit 1987 vom Kölner Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) durchgeführte Arbeitszeitberichterstattung, die auf repräsentativen Beschäftigtenbefragungen sowie Betriebsbefragungen beruht (Auftraggeber: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen).

Danach arbeiteten 1987 noch 27 % der Beschäftigten im früheren Bundesgebiet unter Normalarbeitszeit-Bedingungen. Im Jahr 1999 waren es in Westdeutschland nur noch 14 %, in den neuen Bundesländern 18 %, bezogen auf das gesamte Bundesgebiet waren es 15 % (ISO: „Arbeitszeit 1999“). Normalarbeitszeit definiert ISO als Vollzeitbeschäftigung zwischen 35 und 40 Stunden, die in der Lage nicht variiert und an fünf Wochentagen montags bis freitags während des Tages ausgeübt wird. Demnach arbeiten 85 % der Beschäftigten in einer von der Normalarbeitszeit abweichenden, flexiblen Arbeitszeitform. Diese gibt es in unterschiedlichen Ausgestaltungen. Klassische Formen sind die Sonn- und Feiertagsarbeit, die Samstagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeit, Überstundenarbeit und Teilzeitarbeit.

Insbesondere die Teilzeitarbeit ist im Hinblick auf flexible Arbeitszeitregelungen von hoher Bedeutung. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat seit 1991 um mehr als ein Drittel zugenommen. Etwa jeder fünfte abhängig Erwerbstätige arbeitet heute in Teilzeit. Mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge", das seit 1. Januar 2001 in Kraft ist, hat die Bundesregierung die Stellung der Teilzeitbeschäftigten verbessert. Das neue Gesetz schafft erstmals einen allgemeinen Anspruch auf Teilzeitarbeit in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit verringern, wenn dem Teilzeitwunsch betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei einer Rückkehr zur Vollzeitarbeit sind Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. Antwort zu Frage 14).

Daneben haben in den vergangenen Jahren insbesondere die „eigentlichen" flexiblen Arbeitszeitmodelle mit Arbeitszeitkonten an Bedeutung gewonnen. Allein von 1998 bis zum Jahr 2001 hat sich der Anteil der deutschen Betriebe mit Arbeitszeitkontenmodellen um fast die Hälfte erhöht. Für zwei Fünftel der Beschäftigten wurden 2001 Arbeitszeitkonten geführt.

Die Vertrauensarbeitszeit spielt in jüngster Zeit in der Fachdiskussion eine zunehmende Rolle. Bei diesem am Ergebnis orientierten Arbeitszeitmodell verzichtet der Arbeitgeber auf Zeitkontrollen und die Beschäftigten steuern ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich. Dieses Arbeitszeitmodell hat inzwischen auch Eingang in die betriebliche Praxis gefunden. Erste Erkenntnisse über die Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit in Deutschland sind mit der Veröffentlichung der Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls zur Europäischen Arbeitskräfteerhebung des Jahres 2001 zu erwarten (vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Abschnitten II und III).

Im öffentlichen Dienst haben die Beschäftigten insgesamt gesehen sehr umfassende und flexible Möglichkeiten, ihren Arbeitsumfang an ihre persönlichen Belange anzupassen. Die gleitende Arbeitszeit ist in der überwiegenden Zahl der Verwaltungen eingeführt. Absolute Zahlen hierüber liegen nicht vor. Wenn die Arbeit in Schicht- oder Wechselschichtsystemen erfolgt, ist dies durch die besonderen Aufgaben bedingt.

Die rechtlichen Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte sind inzwischen optimal ausgestaltet. Die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung wurden ständig ausgeweitet. Beamtinnen und Beamte können mittlerweile auf Antrag ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen Teilzeit in Anspruch nehmen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auch im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes sind gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen geschaffen worden, die diskriminierungsfreie Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen. Das Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse gilt auch im öffentlichen Dienst. Im Bundesdienst und den Gerichten des Bundes gibt das im Dezember 2001 in Kraft getretene Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aufgrund von familiären Verpflichtungen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte im Bundesdienst besteht die Möglichkeit, ab dem 55. Lebensjahr Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Dadurch wird insbesondere die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand geschaffen.

12. Wie viele Arbeitnehmer (absolut und prozentual) haben flexible Arbeitszeiten entsprechend der Aufgliederung nach Frage 11

    a) im verarbeitenden Gewerbe,
    b) in der Bauindustrie,
    c) im Handwerk,
    d) bei unternehmensnahen Dienstleistern,
    e) im privaten Dienstleistungssektor,
    f) im Handel,
    g) im Gaststätten- und Tourismusgewerbe,
    h) im öffentlichen Dienst,
    i) insgesamt?

In der amtlichen Statistik lassen sich nur Angaben dazu finden, wie viele Arbeitnehmer in Wechselschicht arbeiten (Tabelle 6) und wie viele in Teilzeit (Tabelle 7).

Im Jahr 2000 haben den Ergebnissen des Mikrozensus zufolge 12,0 % der abhängig Erwerbstätigen ständig und regelmäßig in Wechselschicht (d. h. zu wechselnden Zeiten) gearbeitet. Damit ist die Verbreitung von Schichtarbeit in Deutschland in den vergangenen Jahren ungefähr gleich geblieben, 1991 betrug sie 12,6 %. Am stärksten ist die Arbeit in wechselnden Schichten im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe, im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung und bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Teilzeitarbeit hat dagegen seit 1991 (14,0 %) stark zugenommen. Im Mai 2000 arbeiteten 19,8 % der abhängig Erwerbstätigen in Teilzeit. Am ausgeprägtesten ist Teilzeitarbeit bei den Dienstleistungen, besonders bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen, im Handel und Gastgewerbe und bei den Dienstleistungen für Unternehmen.

Zu Arbeitszeitkonten und Gleitzeitarbeit finden sich Angaben in der Studie des ISO-Instituts „Betriebszeiten 2001“. Danach wird in den Betrieben von der Möglichkeit der Arbeitszeitkonten zunehmend Gebrauch gemacht. Im Jahr 2001 nutzten 29 % der deutschen Betriebe Arbeitszeitkontenmodelle (Tabelle 8). Für 40 % der Beschäftigten wurden Arbeitszeitkonten geführt. Noch 1998 nutzten nur 19 % der Betriebe für 33 % der Beschäftigten dieses Flexibilisierungsinstrument. In Gleitzeit arbeiten 26 % aller Betriebe (Tabelle 9). Rund 30% aller abhängig Erwerbstätigen arbeiten unter diesen flexiblen Bedingungen. Im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich ist Gleitzeit mit ca. 23 bzw. 24 % der abhängig Beschäftigten, die das Modell nutzen können, weniger stark verbreitet als im öffentlichen Dienst mit ca. 48 %. Eine weitere Untergliederung der Ergebnisse nach Wirtschaftsunterbereichen wurde in der Studie nicht vorgenommen.

Im öffentlichen Dienst (öffentliche Verwaltung plus öffentliche Dienstleistungen) waren im Jahr 2000 von den insgesamt 4 835 300 Beschäftigten 1 209 300 teilzeitbeschäftigt (ohne Bundeseisenbahnvermögen); das entspricht einer Teilzeitquote von 25 % (ohne Berufs- und Zeitsoldaten 26 %). Bei den Beamten, Richtern und Soldaten einschließlich der Bezieher von Amtsgehalt lag die Teilzeitquote im Jahr 2000 bei 15,5 % (279 000 von insgesamt 1 802 500), bei Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst bei 39,7 % (930 300 von insgesamt 3 032 700). In der Bundesverwaltung waren im Jahr 2001 insgesamt 493 300 Mitarbeiter beschäftigt, darunter 38 800 Mitarbeiter in Teilzeit; das entspricht einer Teilzeitquote von rund 8 % (ohne Berufs- und Zeitsoldaten rund 13 %). Bei den Beamten, Richtern und Soldaten lag die Teilzeitquote im Jahr 2001 bei rund 3 % (10 220 von insgesamt 315 600), bei Angestellten und Arbeitern bei rund 16 % (28 550 von insgesamt 177 700).

Tabelle 6: Abhängig Erwerbstätige in Schichtarbeit in Deutschland im Mai 2000 nach Geschlecht, Wirtschaftsunterbereichen und Bundesländern

	Abhängig Erwerbs-tätige insgesamt	darunter mit Wechselschicht				Anteil der ständig u. regelmäßig in Wechsel-schicht Ar-beitenden
		zu-sammen	ständig	regel-mäßig	gele-gentlich	
	in 1000					in Prozent
Abhängig Erwerbstätige insgesamt						
Insgesamt	**32 654**	**4 416**	**2 417**	**1 506**	**493**	**12,0**
Männer	17 976	2 807	1 586	886	335	13,8
Frauen	14 678	1 610	832	621	157	9,9
Abhängig Erwerbstätige ohne Auszubildende						
Insgesamt	31 005	4 282	2 354	1 455	473	12,3
Wirtschaftsunterbereiche						
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	469	25	10	9	6	4,1
Bergbau u. verarb. Gewerbe (C, D)	7 987	1 737	1 053	535	149	19,9
Energie- u. Wasserversorgung (E)	285	37	21	13	/	11,9
Baugewerbe (F)	2 459	73	28	17	28	1,8
Handel u. Gastgewerbe (G, H)	5 032	547	280	202	65	9,6
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 771	383	215	124	43	19,1
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	1 142	12	/	/	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für Unternehmen (K)	2 189	125	64	44	17	4,9
Öffentl. Verwaltung u.ä. (L, Q)	3 079	295	152	99	45	8,2
Öffentl. und priv. Dienstleistungen (M-P)	6 592	1 048	527	408	113	14,2
Bundesländer						
Baden-Württemberg	4 177	517	313	154	50	11,2
Bayern	4 858	613	351	198	63	11,3
Berlin	1 235	190	99	70	21	13,7
Brandenburg	970	162	71	73	18	14,9
Bremen	242	43	26	12	/	15,8
Hamburg	669	75	45	22	9	9,9
Hessen	2 327	313	176	96	41	11,7
Mecklenburg-Vorpommern	658	102	51	39	11	13,8
Niedersachsen	2 922	397	215	131	51	11,8
Nordrhein-Westfalen	6 546	856	494	275	87	11,7
Rheinland-Pfalz	1 525	210	116	77	18	12,6
Saarland	382	66	43	19	/	16,3
Sachsen	1 612	291	140	118	33	16,0
Sachsen-Anhalt	927	162	77	63	22	15,1
Schleswig-Holstein	1 035	135	67	49	18	11,2
Thüringen	922	151	70	60	22	14,0

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Ergebnisse der Unterstichprobe des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt

Tabelle 7: Abhängig Erwerbstätige in Teilzeitarbeit in Deutschland im Mai 2000 nach Geschlecht und Wirtschaftsunterbereichen

	Abhängig Erwerbstätige insgesamt	Art der ausgeübten Tätigkeit		Teilzeitquote
		Vollzeit	Teilzeit	
	in 1000			in Prozent
Insgesamt	**32 638**	**26 160**	**6 478**	**19,8**
Männer	17 969	17 104	865	4,8
Frauen	14 669	9 056	5 613	38,3
Wirtschaftsunterbereich				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	511	439	71	13,9
Bergbau u. verarb. Gewerbe (C, D)	8 289	7 486	804	9,7
Energie- u. Wasserversorgung (E)	287	272	15	5,2
Baugewerbe (F)	2 711	2 529	182	6,7
Handel u. Gastgewerbe (G, H)	5 407	3 746	1 661	30,7
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 852	1 595	257	13,9
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	1 197	993	205	17,1
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für Unternehmen (K)	2 321	1 683	638	27,5
Öffentl. Verwaltung u.ä. (L, Q)	3 136	2 700	436	13,9
Öffentl. und priv. Dienstleistungen (M-P)	6 926	4 718	2 208	31,9
Bundesländer				
Baden-Württemberg	4 369	3 407	961	22,0
Bayern	5 097	4 023	1 074	21,1
Berlin	1 288	1 046	242	18,8
Brandenburg	1 039	910	129	12,4
Bremen	253	197	56	22,1
Hamburg	698	541	156	22,3
Hessen	2 436	1 908	529	21,7
Mecklenburg-Vorpommern	720	643	77	10,7
Niedersachsen	3 057	2 410	646	21,1
Nordrhein-Westfalen	6 850	5 414	1 437	21,0
Rheinland-Pfalz	1 608	1 265	343	21,3
Saarland	407	315	92	22,6
Sachsen	1 728	1 491	237	13,7
Sachsen-Anhalt	992	882	110	11,1
Schleswig-Holstein	1 091	831	260	23,8
Thüringen	1 004	876	127	12,6

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt

Tabelle 8: Anteil der Betriebe und Beschäftigten in Deutschland mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereich (in Prozent)

	Betriebe mit ... Beschäftigten				**Alle Betriebe/Beschäftigte**
	1 - 19	20 - 199	200 - 499	500 u. mehr	
Produzierendes Gewerbe					
Arbeitszeitkontenbetriebe	27	62	82	90	**32**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	24	45	66	73	**49**
Dienstleistungsbereich					
Arbeitszeitkontenbetriebe	23	44	47	72	**25**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	17	34	32	59	**30**
Öffentlicher Dienst					
Arbeitszeitkontenbetriebe	42	57	72	78	**45**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	36	40	52	48	**43**
Insgesamt					
Arbeitszeitkontenbetriebe	26	53	68	82	**29**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	22	39	50	61	**40**

Quelle: Betriebszeiten 2001 (Kurzbericht), ISO

Tabelle 9: Anteil der Betriebe und Beschäftigten in Deutschland mit Gleitzeit nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereich (in Prozent)

	Betriebe mit ... Beschäftigten				**Alle Betriebe/Beschäftigte**
	1 - 19	20 - 199	200 - 499	500 u. mehr	
Produzierendes Gewerbe					
Arbeitszeitkontenbetriebe	15	33	81	82	**18**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	8	20	43	32	**23**
Dienstleistungsbereich					
Arbeitszeitkontenbetriebe	26	39	48	76	**27**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	18	26	21	37	**24**
Öffentlicher Dienst					
Arbeitszeitkontenbetriebe	39	69	88	94	**46**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	37	48	56	53	**48**
Insgesamt					
Arbeitszeitkontenbetriebe	24	44	72	84	**26**
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto	19	31	39	40	**30**

Quelle: Betriebszeiten 2001 (Kurzbericht), ISO

13. Gibt es bei der Flexibilisierung der Arbeitzeit entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 11 und 12 signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern und wenn ja, welche?

In Wechselschicht wird besonders häufig in den neuen Bundesländern gearbeitet (Tabelle 10). Außerdem gibt es im Saarland und in Bremen, wo Bergbau und verarbeitende Industrie ausgeprägt sind, viele abhängig Erwerbstätige, die in Wechselschicht arbeiten.

Teilzeitarbeit ist in den neuen Bundesländern gegenüber den alten Bundesländern eher schwach ausgeprägt (Tabelle 11). In den neuen Ländern arbeiten nur ungefähr halb so viele Beschäftigte in Teilzeit wie in den alten Ländern. Zwischen den einzelnen Bundesländern im Westen und im Osten gibt es dagegen kaum Unterschiede.

Die Häufigkeit von Arbeitszeitkonten und Gleitzeitarbeit kann nicht für die einzelnen Bundesländer angegeben werden.

Tabelle 10: Anteil der regelmäßig und ständig in Wechselschicht arbeitenden abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) im Mai 2000 nach Bundesländern und Wirtschaftsunterbereichen

Bundesland	Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	Bergbau u. Verarbeitendes Gewerbe (C, D)	Energie- u. Wasserversorgung (E)	Baugewerbe (F)	Handel- u. Gastgewerbe (G, H)	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	Kredit- u. Versicherungsgewerbe (J)	Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen f. Untern. (K)	Öffentliche Verwaltung u.ä. (L, Q)	Öffentl. u. private Dienstleistungen (M - P)
Baden-Württemberg	/	18,2	/	/	5,9	14,5	/	2,9	5,6	11,9
Bayern	/	18,8	/	/	5,4	16;3	/	3,9	7,8	13,7
Berlin	/	18,6	/	/	18,5	24,2	/	7,1	10,9	16,1
Brandenburg	/	23,6	/	/	19,0	23,9	--	14,1	10,5	17,6
Bremen	/	26,0	/	/	10,1	32,0	/	/	/	16,7
Hamburg	--	10,2	/	/	8,9	20,6	/	/	13,4	13,8
Hessen	/	19,5	/	/	7,4	22,7	/	3,6	8,1	12,3
Mecklenburg-Vorp.	/	14,9	/	/	25,8	18,2	--	/	10,2	17,6
Niedersachsen	/	21,3	/	/	8,3	18,1	/	4,3	7,6	13,1
Nordrhein-Westfalen	/	19,4	14,9	3,0	6,8	15,8	/	4,8	7,6	13,5
Rheinland-Pfalz	/	22,8	/	/	5,8	19,1	/	/	8,2	13,8
Saarland	--	30,8	/	/	14,3	/	--	/	/	15,1
Sachsen	13,5	26,1	/	/	22,0	27,8	/	7,7	8,0	19,0
Sachsen-Anhalt	/	23,7	/	/	22,8	23,6	/	/	8,6	17,5
Schleswig-Holstein	--	16,8	/	/	8,2	21,9	/	/	11,3	14,5
Thüringen	/	22,4	/	/	19,5	20,3	--	/	5,1	11,5

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Ergebnisse der Unterstichprobe des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt

Tabelle 11: Teilzeitquote der abhängig Erwerbstätigen im Mai 2000 nach Bundesländern und Wirtschaftsunterbereichen

Bundesland	Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	Bergbau u. Verarbeitendes Gewerbe (C, D)	Energie- u. Wasserversorgung (E)	Baugewerbe (F)	Handel- u. Gastgewerbe (G, H)	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	Kredit- u. Versicherungsgewerbe (J)	Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen f. Untern. (K)	Öffentliche Verwaltung u.ä. (L, Q)	Öffentl. u. private Dienstleistungen (M - P)
Baden-Württemberg	20,9	11,9	/	9,3	34,8	14,9	22,4	29,5	20,4	35,7
Bayern	22,0	11,4	/	8,4	31,2	15,7	17,4	28,6	15,9	34,6
Berlin	/	8,6	/	6,9	28,4	12,8	/	25,1	8,4	26,6
Brandenburg	/	5,8	/	3,8	23,7	6,9	/	20,0	6,4	18,9
Bremen	/	/	--	/	28,6	/	/	25,0	/	35,0
Hamburg	/	10,2	/	/	28,7	12,7	/	30,3	12,8	32,1
Hessen	/	10,6	/	8,9	32,7	16,5	15,7	26,0	18,4	35,6
Mecklenburg-Vorp.	/	/	/	/	17,8	/	/	23,1	/	16,7
Niedersachsen	18,2	8,4	/	6,9	32,1	13,9	16,8	29,2	15,6	35,6
Nordrhein-Westfalen	18,1	8,7	/	7,9	31,9	15,2	17,9	29,3	16,0	33,6
Rheinland-Pfalz	/	10,5	/	6,9	33,3	15,1	19,6	31,8	15,2	34,5
Saarland	/	7,8	--	/	35,7	/	/	26,9	15,4	36,1
Sachsen	/	6,7	/	4,1	25,9	8,5	/	21,2	6,3	23,3
Sachsen-Anhalt	/	5,0	/	/	22,2	8,8	/	15,2	6,1	17,1
Schleswig-Holstein	/	11,6	/	8,4	33,5	15,9	18,5	32,4	12,1	38,2
Thüringen	/	4,8	/	3,5	22,7	/	/	22,4	7,1	22,6

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Ergebnisse der Unterstichprobe des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt

14. Gibt es bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit Unterschiede zwischen Frauen und Männern und welche Folgen hat dies insbesondere für Frauen?

Aussagen über signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit sind nur in beschränktem Maße möglich. Den Ergebnissen der Mikrozensusbefragung zufolge arbeiten Frauen mit einem Anteil von 9,9 % seltener in Wechselschicht als Männer (13,8 %). Die Differenz ist mit ca. 4 Prozentpunkten aber vergleichsweise gering ausgeprägt. Dagegen ist der Unterschied bei der Teilzeitarbeit viel größer. Frauen arbeiten acht Mal so häufig in Teilzeit wie Männer (38,3 % im Vergleich zu 4,8 %). Die Häufigkeit von Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten wird in den ISO-Studien nicht nach dem Geschlecht der Beschäftigten ausgewiesen.

Nach Feststellungen des ISO-Instituts ist in Paarhaushalten mit Kindern die Normalarbeitszeit mit 11 % am wenigsten verbreitet. Dies wird damit begründet, dass die Teilzeitquote der Frauen und der Anteil der Männer, die regelmäßig Überstundenarbeit und/oder Schichtarbeit leisten, in dieser Beschäftigtengruppe besonders hoch ist (ISO: Arbeitszeit 1999).

Flexible Arbeitszeitformen sind in besonderer Weise geeignet, eine individuelle Lebens- und Berufsgestaltung zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für die Teilzeitarbeit. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gerade Teilzeitarbeit geeignet, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dies gilt vor allem bei unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und fehlenden Ganztagsschulen, die Vollzeitarbeit oft unvereinbar mit der Familienarbeit werden lassen. Nachteile der Teilzeitarbeit bestehen darin, dass höher qualifizierte Tätigkeiten, insbesondere auch Führungsaufgaben, bisher eher die Ausnahme sind und sich aufgrund der geringeren Einkommen die Alterssicherung entsprechend verringert.

Es gibt sowohl bei den Gründen, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, als auch beim Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Ost- und Westdeutschland. Insgesamt wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt; ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten beträgt 87 %. In Westdeutschland beträgt die Teilzeitquote von Frauen 42 % und in Ostdeutschland 23 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nimmt jedoch auch in den neuen Ländern zu. Die Teilzeitquote von Männern liegt insgesamt nach wie vor unter 5 %. Gut zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen geben gemäß Mikrozensus persönliche und familiäre Verpflichtungen als Grund an.

Mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das seit dem 1. Januar 2001 in Kraft ist, hat die Bundesregierung die Stellung der Teilzeitbeschäftigten verbessert und damit mehr Zeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen. Der neue Teilzeitanspruch fördert zudem die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der mit dem Gesetz bezweckte Ausbau von Teilzeitarbeit berücksichtigt außerdem die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2000 von den insgesamt 1 209 300 Teilzeitbeschäftigten 84,73 % weiblich (von 930 300 teilzeitbeschäftigten Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst waren 83,73 % Frauen, von den 279 000 teilzeitbeschäftigten Beamten, Richtern und Soldaten waren 84,87 % Frauen). In der Bundesverwaltung waren im Jahr 2001 von insgesamt 38 770 Teilzeitbeschäftigten 72,22 % Frauen (von 28 550 teilzeitbeschäftigten Angestellten und Arbeitern in der Bundesverwaltung waren 80,56 % Frauen, von den 10 220 teilzeitbeschäftigten Beamten, Richtern und Soldaten waren 48,92 % Frauen). Daraus wird deutlich, dass der weit überwiegende Teil der Teilzeit-

beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen sind. Die verstärkte Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung hat erhebliche gleichstellungspolitische Bedeutung, weil sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erhöht und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Besonders hervorzuheben sind die Möglichkeiten der unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten und die durch das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz eingetretenen Erleichterungen bei der Rückkehr in die berufliche Tätigkeit nach familiär bedingter Unterbrechung sowie für Tarifkräfte die Einführung der geringfügig Beschäftigten in den Geltungsbereich des BAT.

15. Welche Instrumente und Möglichkeiten haben nach Auffassung der Bundesregierung

 a) die Tarifvertragsparteien und

 b) die sozialen Partner auf der betrieblichen Ebene (Betriebs-/Personalrat und Betriebsleitung), um die Arbeitszeit flexibler zu gestalten?

Die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen lassen den Tarifvertragsparteien breiten Raum zur Gestaltung der Arbeitszeit. Insbesondere das Arbeitszeitgesetz verzichtet darauf, weitergehende gesetzliche Vorgaben für die Arbeitszeitgestaltung zu machen, als dies für die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erforderlich ist. Es überlässt den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern, im Rahmen des Gesetzes an den Arbeitnehmerinteressen orientierte und wirtschaftlich zweckmäßige sowie arbeitsmarktpolitisch wünschenswerte Arbeitszeiten zu vereinbaren. Die Tarifvertragsparteien können damit im Rahmen der ihnen nach Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes zustehenden Kompetenz zur Regelung der Arbeitsbedingungen die jeweils gebotenen Arbeitszeitbestimmungen treffen, für deren konkrete Umsetzung auf betrieblicher Ebene gesorgt wird.

Nahezu alle tarifvertraglichen Regelungen über die Arbeitszeit sehen seit einigen Jahren Flexibilisierungsmöglichkeiten vor. Der in praktisch allen Tarifbereichen vorgesehene Regelfall ist die Möglichkeit der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage, Wochen oder Jahreszeiten. Der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die durchschnittliche Arbeitszeit erreicht sein muss, beträgt meist zwölf Monate, in einigen Tarifbereichen geht er aber auch darüber hinaus, z. B. in der keramischen Industrie Westdeutschlands bis zu 15 Monate.

Mit dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist auf Betriebsebene die Vereinbarung einer beweglichen Jahresarbeitszeit möglich. Einzelne Tarifverträge sehen sogar noch wesentlich längere Ausgleichszeiträume vor. So ist z. B. in der chemischen Industrie bei projektbezogenen Tätigkeiten eine Arbeitszeitverteilung bis zu 36 Monaten zulässig. In der Metallindustrie Baden-Württembergs kann der Ausgleichszeitraum in begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 24 und in Ausnahmefällen auf bis zu 27 Monate ausgedehnt werden.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrates, über die Lage der täglichen Arbeitszeit und deren Verteilung auf die Wochentage mitzubestimmen, soweit darüber weder eine gesetzliche noch eine tarifliche Regelung besteht. Damit verbunden ist die Möglichkeit der Betriebspartner, durch Betriebsvereinbarung Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die auf die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebes und der Arbeitnehmer zugeschnitten sind. In diesem Rahmen sind grundsätzlich alle rechtlich zulässigen Gestaltungen möglich, so u. a. auch die Einrichtung von kurz- oder langfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten, die den Beschäftigten ein vorü-

bergehendes Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben für eine längere Phase oder dessen vorzeitige Beendigung ermöglichen.

Durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat u. a. die Aufgabe erhalten, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Da flexible Arbeitszeitgestaltungen ein wichtiges Element zur Erreichung dieses Ziels sind, wird die Bedeutung von durch die Betriebspartner vereinbarten flexiblen Arbeitszeitmodellen künftig weiter zunehmen.

Auch im öffentlichen Dienst hat der Personalrat bei der Arbeitszeiteinteilung ein qualifiziertes Beteiligungsrecht. Im Bereich des Bundesdienstes bestimmt der Personalrat nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit. Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so unterliegen die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden der Mitbestimmung des Personalrats.

In den Verantwortungsbereichen der Landesgesetzgeber bestehen im Wesentlichen vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen.

16. Welche Ursachen gibt es nach Einschätzung der Bundesregierung, dass tarifliche Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht genutzt werden?

Der Bundesregierung liegen keine empirischen Erkenntnisse darüber vor, dass Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht genutzt würden und welche Ursachen dies ggf. hätte. Die vorhandenen tarifrechtlichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung werden in hohem Maße von den Betrieben sowie den Verwaltungen genutzt. Wie in der Antwort auf Frage 11 dargestellt, arbeiten 85 % der Beschäftigten in einer von der Normalarbeitszeit abweichenden, flexiblen Arbeitszeitform.

Die Bundesregierung geht daher davon aus, dass die Betriebspartner von den Möglichkeiten verantwortungsbewusst und interessengerecht Gebrauch machen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass weitere Flexibilisierungspotenziale erschlossen werden können. Die Bundesregierung begrüßt daher die Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Förderung einer flexiblen Arbeitszeitpolitik.

17. Welche Gesetze müssen nach Ansicht der Bundesregierung geändert oder reformiert werden, um die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erhöhen?

Die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen und die flankierenden Regelungen im Sozialversicherungsrecht ermöglichen eine Weiterentwicklung der Flexibilität im Arbeitsleben, um sich den Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung stellen zu können. Sie sind in der laufenden Legislaturperiode weiter verbessert worden. Die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner haben die Rahmenbedingungen angenommen und auf dieser Grundlage eine Vielzahl von Vereinbarungen getroffen. Die Bundesregierung sieht daher derzeit keine Notwendigkeit, das geltende Recht zu ändern.

18. Wie viele der Arbeitnehmer (absolut und prozentual) haben flexible Arbeitszeiten entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 11 und 12 in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan?

Die Zahlen zur Schicht- und zur Teilzeitarbeit sind in den Tabellen 12a/12b und 13a/13b dargestellt. Für die USA lagen bezüglich des Merkmals „Arbeit in Wechselschicht“ nur Angaben des Jahres 1997 für abhängig Erwerbstätige in Vollzeit vor. Die US-amerikanische wirtschaftsfachliche Gliederung weicht von der von Eurostat vorgegebenen Gliederung ab, die Ergebnisse können deshalb nicht mit denen der EU-Mitgliedstaaten verglichen werden. Aus diesem Grunde wird nur der Anteil für alle befragten Erwerbstätigen in den Tabellen aufgeführt. Für Japan gibt es keine Angaben der amtlichen Statistik zur Schichtarbeit. Die Zahlenangaben für Japan und die USA zum Merkmal „Teilzeitarbeit“ sind der Veröffentlichung der OECD „Employment Outlook“ entnommen worden. Es liegen keine Angaben nach wirtschaftsfachlicher Gliederung vor.

Angaben zu Gleitzeit, Jahresarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit liegen wie auch in Deutschland in den meisten anderen Mitgliedstaaten der EU und Japan in den amtlichen Statistiken nicht vor. Ausnahmen bilden nur die USA und Großbritannien. In den USA gaben in einem Zusatz zum „Current Population Survey“ 1997 von den abhängig Erwerbstätigen in Vollzeit 27,6 % an, dass sie in Gleitzeit arbeiten. Besonders hoch war dieser Anteil bei den Banken und Versicherungen (35,8 %), niedrig dagegen im öffentlichen Dienst (21,7 %). In Großbritannien wird jährlich im Rahmen des nationalen „Labour Force Survey“ nach verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeit gefragt. Im Jahr 2000 gaben 9,4 % der Erwerbstätigen an, in Gleitzeit zu arbeiten und 3,5 %, einen Jahresarbeitszeitvertrag zu haben.

Tabelle 12a: Abhängig Erwerbstätige, die gewöhnlich in Wechselschicht arbeiten, in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen (in Tausend)

Wirtschaftsunterbereich	EU[1]	B	DK	D[2]	GR	E[3]	F	IRL[2]	I	L[4]	NL[3]	A	P	SF	S	GB	USA[5]	JAP
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	/	/	/	--	/	--	/	--	29	--	--	/	/	/	/	/	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	/	--	4	--	11	--	13	--	--	/	/	/	/	19	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	3 350	159	27	--	42	--	1 062	--	817	--	--	176	83	137	161	685	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	78	/	/	--	7	--	17	--	26	--	--	4	/	/	/	13	--	--
Baugewerbe(F)	105	/	/	--	/	--	14	--	34	--	--	19	/	/	/	17	--	--
Handel (G)	745	16	16	--	25	--	116	--	186	--	--	51	27	62	69	175	--	--
Gastgewerbe (H)	447	6	8	--	29	--	28	--	106	--	--	38	16	37	38	142	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 054	36	17	--	54	--	186	--	295	--	--	56	23	54	86	247	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	73	/	/	--	/	--	/	--	16	--	--	5	/	/	/	35	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	314	7	5	--	/	--	68	--	73	--	--	11	/	14	24	95	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	924	17	9	--	60	--	101	--	394	--	--	38	47	21	33	204	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	2 726	62	59	--	73	--	395	--	757	--	--	115	68	148	402	647	--	--
keine Angaben	/	--	/	--	--	--	/	--	--	--	--	--	--	/	/	/	--	--
Insgesamt	**9 929**	**311**	**149**	**3756**	**304**	**810**	**2 010**	**134**	**2 748**	**17**	**570**	**515**	**288**	**488**	**834**	**2 283**	--	--

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

1) nur Länder mit Angaben für 2000
2) bezieht sich auf alle Erwerbstätigenn, 1997
3) 1999
4) 1998
5) nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit, 1997

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; US Current Population Survey

Tabelle 12b: Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die gewöhnlich in Wechselschicht arbeiten an allen Erwerbstätigen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen (in Prozent)[6]

Wirtschaftsunterbereich	EU[1]	B	DK	D[2]	GR	E[3]	F	IRL[2]	I	L[4]	NL[3]	A	P	SF	S	GB	USA[5]	JAP
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	/	/	/	--	/	--	/	--	6,9	--	--	/	/	/	/	/	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	/	--	27,8	--	24,4	--	22,8	--	--	/	/	/	/	22,4	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	20,4	21,8	5,7	--	10,6	--	25,6	--	20,5	--	--	24,4	8,8	30,7	24,6	17,5	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	11,2	/	/	--	18,8	--	9,2	--	16,8	--	--	14,7	/	/	/	7,9	--	--
Baugewerbe(F)	2,1	/	/	--	/	--	1,2	--	3,5	--	--	6,7	/	/	/	1,4	--	--
Handel (G)	7,4	4,3	4,7	--	7,9	--	4,5	--	11,7	--	--	10,1	6,0	26,3	17,7	5,4	--	--
Gastgewerbe (H)	17,7	8,0	12,9	--	21,4	--	4,7	--	24,9	--	--	22,5	9,4	54,8	43,5	19,0	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	20,3	12,1	9,9	--	29,3	--	12,6	--	30,8	--	--	23,5	14,6	35,5	36,4	18,8	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	2,5	/	/	--	/	--	/	--	2,9	--	--	3,6	/	/	/	3,3	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	4,9	2,7	2,5	--	/	--	3,5	--	9,2	--	--	5,2	8,6	6,9	6,5	4,3	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	12,9	4,1	5,8	--	20,6	--	4,7	--	21,7	--	--	16,5	15,3	18,6	16,2	13,8	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	14,1	6,8	7,9	--	14,1	--	7,4	--	23,1	--	--	18,2	9,3	25,5	34,5	12,0	--	--
Insgesamt	**12,9**	**9,0**	**6,0**	**10,7**	**13,2**	**7,7**	**9,7**	**9,8**	**18,3**	**11,0**	**8,5**	**16,2**	**8,0**	**23,9**	**24,4**	**10,9**	**16,8**	--

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

1) nur Länder mit Angaben für 2000
2) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1997
3) 1999
4) 1998
5) nur abhängig Erwerbstätige in Vollzeit, 1997
6) ohne Personen, die keine Angaben zur Schichtarbeit gemacht haben

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; US Current Population Survey

Tabelle 13a: Abhängig Erwerbstätige in Teilzeitarbeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen (in Tausend)

Wirtschaftsunterbereich	EU	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	SF	S	GB	USA	JAP
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	377	5	7	69	/	19	54	/	87	/	58	5	/	8	9	38	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	--	/	--	/	/	/	/	--	/	/	/	/	--	/	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	2 139	47	42	824	6	62	248	16	190	/	218	60	18	17	61	328	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	/	/	17	--	/	10	/	/	/	/	2	/	/	/	13	--	--
Baugewerbe(F)	499	11	/	180	6	17	54	6	45	/	45	13	/	5	13	92	--	--
Handel (G)	4 815	111	103	1 334	12	133	500	57	222	3	491	139	17	53	108	1 533	--	--
Gastgewerbe (H)	1 624	35	29	303	9	101	179	37	90	/	186	37	/	22	36	550	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	954	24	24	251	/	30	157	7	42	/	120	21	/	15	43	211	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	659	20	13	202	/	12	86	7	37	/	66	22	/	/	11	175	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	2 269	59	46	622	/	125	353	17	148	2	273	60	15	30	55	459	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	1 562	79	20	430	/	28	391	6	142	2	134	26	/	6	30	259	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	9 680	321	263	2 207	42	426	1 627	80	379	9	1 115	154	96	82	445	2 434	--	--
Keine Angaben	220	--	/	--	--	--	/	/	--	--	207	--	--	/	/	/	--	--
Insgesamt	**24875**	**715**	**553**	**6444**	**1**	**955**	**3661**	**240**	**1390**	**20**	**2924**	**538**	**188**	**242**	**813**	**6102**	--	--

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

Tabelle 13b: Anteil der abhängig Erwerbstätigen in Teilzeitarbeit an allen abhängig Erwerbstätigen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen (in Prozent)[3]

Wirtschaftsunterbereich	EU	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	SF	S	GB	USA[1]	JAP[2]
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	16,3	26,2	15,9	13,6	/	4,7	16,5	/	20,5	/	49,9	15,5	/	17,9	25,3	17,1	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	--	/	--	/	/	/	/	--	/	--	/	/	--	/	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	7,4	6,5	9,1	10,0	0,8	2,6	6,0	5,9	4,8	/	20,9	8,3	1,9	3,9	8,9	7,3	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	/	/	5,8	--	/	5,2	/	/	/	/	6,1	/	/	/	6,4	--	--
Baugewerbe(F)	5,2	5,5	/	6,7	3,6	1,4	4,4	4,6	4,6	/	11,7	4,5	/	4,4	7,3	6,8	--	--
Handel (G)	26,9	29,1	30,4	29,9	3,7	8,4	19,3	29,7	13,9	13,1	46,3	27,5	3,7	22,4	26,6	40,7	--	--
Gastgewerbe (H)	34,6	48,7	48,3	32,9	6,9	15,9	30,2	41,3	21,2	/	75,6	22,0	/	32,5	39,9	53,7	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	11,1	8,2	13,9	13,8	/	4,4	10,6	8,4	4,4	/	28,5	8,9	/	10,2	17,4	12,6	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	13,2	14,5	14,3	16,9	/	3,3	12,4	10,7	6,5	/	25,4	16,2	/	/	14,0	15,1	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	21,1	22,2	22,6	27,1	/	15,7	18,3	14,4	18,8	17,9	34,8	29,1	9,6	15,0	13,9	18,4	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	13,1	19,1	12,5	14,4	/	3,0	18,1	7,8	7,8	11,7	25,7	11,4	/	5,1	14,0	15,2	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	30,9	35,2	34,8	32,3	8,2	18,3	30,4	28,3	11,6	21,9	65,9	24,5	13,1	14,0	36,7	39,3	--	--
Insgesamt	**18,7**	**20,7**	**22,4**	**19,9**	**3,8**	**8,3**	**17,7**	**17,8**	**9,2**	**11,7**	**42,0**	**16,9**	**5,3**	**11,9**	**22,7**	**25,0**	**12,8**	**23,1**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.
1) abhängig Erwerbstätige, die gewöhnlich weniger als 30 Stunden in der Woche arbeiten
2) Erwerbstätige, die in der Berichtswoche tatsächlich weniger als 35 Stunden in der Woche gearbeitet haben
3) ohne Personen, die keine Angabe zu Vollzeit/Teilzeit gemacht haben

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; Employment Outlook 2001, OECD

19. Wie schätzt die Bundesregierung die Flexibilisierung der Arbeitszeit in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Vergleich zu Deutschland ein?

Die Tabellen 12a/12b (Wechselschicht) und 13a/13b (Teilzeitarbeit) sowie die Tabellen 19a/19b (Sonntagsarbeit) zeigen nur einen Teilausschnitt des Gesamtbildes der Flexibilisierung der Arbeitszeit in den untersuchten Ländern. Bedauerlich ist insbesondere, dass zur Thematik der modernen Flexibilisierungsinstrumente Gleitzeit und Arbeitszeitkonten keine Vergleichszahlen vorliegen. In Deutschland arbeiten 85 % der Beschäftigten in einer von der Normalarbeitszeit abweichenden, flexiblen Arbeitszeitform (vgl. Antwort zu Frage 11). Insgesamt kann daher davon ausgegangen werden, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland auch im internationalen Vergleich weit fortgeschritten ist.

Auch die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit kommt in ihrem Bericht „Arbeitszeitpolitik“ zu dem Schluss, dass die Flexibilisierung in Deutschland vergleichsweise weit fortgeschritten ist. Das Benchmarking, also die Suche nach guten Praktiken im Ausland, stoße so bei der Arbeitszeitpolitik in manchen Punkten an seine Grenzen.

Ein Vergleich des Umfangs von Schichtarbeit der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland und den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gestaltet sich schwierig. Für Deutschland liegen Angaben zur Schichtarbeit nach europäischer Klassifizierung nur für das Jahr 1997 vor und auch nur für alle Erwerbstätigen. Da für ein Drittel der 15 EU-Mitgliedstaaten keine Angaben zur Schichtarbeit der abhängig Erwerbstätigen im Jahr 2000 vorlagen (vgl. Tabellen 12a/12b), konnte als EU-Durchschnitt nur der Durchschnittswert der Länder mit Angaben für das Jahr 2000 ausgewiesen werden.

Nach den Angaben des Mikrozensus haben im Jahr 1997 10,6 % der Erwerbstätigen ständig oder regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet, im Jahr 2000 waren es 10,9 %. Bei den abhängig Erwerbstätigen waren es 1997 11,8 % und 2000 12,0 %. Da der Anteil nach Mikrozensus-Klassifikation für das Jahr 1997 ungefähr dem Anteil der gewöhnlich in Wechselschicht Arbeitenden nach europaweiter Klassifikation entspricht, kann folgender Vergleich hergestellt werden: In Europa ist Schichtarbeit in Finnland (23,9 %), Schweden (24,4 %), Italien (18,3 %), Österreich (16,2 %) und Griechenland (13,2 %) stärker als in Deutschland ausgeprägt. Der vergleichsweise hohe US-amerikanische Anteil der in Wechselschicht Arbeitenden von 16,8 % muss im Vergleich mit Deutschland relativiert werden, weil in den USA nur die Vollzeitbeschäftigten befragt wurden.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Tabellen 13a/13b) liegt in Deutschland im Jahr 2000 mit 19,9 % unter den abhängig Erwerbstätigen leicht oberhalb des EU-Durchschnitts (18,7 %). Die Teilzeitquote ist in den Niederlanden (42,0 %), Großbritannien (25,0 %), Schweden (22,7 %), Dänemark (22,4 %) und Belgien (20,7 %) höher als in Deutschland. Die hohe Teilzeitquote Japans ist nicht mit den anderen Quoten vergleichbar, weil sie sich auf die tatsächliche Arbeitszeit bezieht, die aber z. B. bei Krankheit auch bei Vollzeitarbeit unter 35 Stunden in der Woche betragen kann. Die US-amerikanische Teilzeitquote ist um mehr als 6 Prozentpunkte niedriger als die deutsche.

Die Teilzeitquoten der europäischen Länder und der USA sind aber nur eingeschränkt miteinander vergleichbar. Bei der Erfassung der Teilzeitarbeit bezieht man sich in den USA auf eine feste Stundengrenze, in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung auf die Selbsteinschätzung der Befragten.

20. Wie viele der Arbeitnehmer (absolut und prozentual) haben flexible Arbeitszeiten entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 11 und 12 in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn?

Die verfügbaren Zahlen sind in den Tabellen 14 und 15 dargestellt. In den genannten Ländern liegen von Seiten der amtlichen Statistik keine Angaben darüber vor, wie stark Gleitzeit, Jahresarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit verbreitet sind.

Tabelle 14: Abhängig Erwerbstätige in Schichtarbeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen

Wirtschaftsunterbereich	Polen	Tschechien	Slowakei	Slowenien	Ungarn
	Abhängig Erwerbstätige, die gewöhnlich in Wechselschicht arbeiten, in 1000				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	--	--	--	/	19
Bergbau, Steine, Erden (C)	--	--	--	4	7
Verarbeitendes Gewerbe (D)	--	--	--	87	270
Energie- u. Wasserversorgung (E)	--	--	--	/	12
Baugewerbe(F)	--	--	--	/	11
Handel (G)	--	--	--	41	72
Gastgewerbe (H)	--	--	--	17	26
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	--	--	--	17	48
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	--	--	--	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	--	--	--	5	15
Öffentliche Verwaltung (L)	--	--	--	9	22
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	--	--	--	33	93
Keine Angaben	--	--	--	/	/
Insgesamt	**--**	**--**	**--**	**222**	**597**
	Anteil abhänig Erwerbstätigen, die gewöhnlich in Wechselschicht arbeiten, an allen abhängig Erwerbstätigen, in Prozent				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	--	--	--	/	14,0
Bergbau, Steine, Erden (C)	--	--	--	49,9	32,7
Verarbeitendes Gewerbe (D)	--	--	--	34,3	31,7
Energie- u. Wasserversorgung (E)	--	--	--	/	16,6
Baugewerbe(F)	--	--	--	/	5,7
Handel (G)	--	--	--	38,7	17,7
Gastgewerbe (H)	--	--	--	59,7	23,4
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	--	--	--	33,8	17,5
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	--	--	--	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	--	--	--	15,2	10,1
Öffentliche Verwaltung (L)	--	--	--	16,9	8,3
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	--	--	--	24,6	13,9
Insgesamt	--	--	--	**29,6**	**18,5**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

Tabelle 15: Abhängig Erwerbstätige in Teilzeitarbeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen

Wirtschaftsunterbereich	Polen	Tschechien	Slowakei	Slowenien	Ungarn
	Abhängig Erwerbstätigen in Teilzeit, in 1000				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	27	9	4	/	/
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	--	/	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	106	40	6	6	20
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	2	/	/	/
Baugewerbe(F)	36	5	/	/	/
Handel (G)	150	31	4	/	18
Gastgewerbe (H)	26	7	/	/	/
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	39	12	3	/	5
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	21	3	/	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	56	13	/	/	9
Öffentliche Verwaltung (L)	23	14	3	/	7
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	244	79	11	11	30
Keine Angaben	--	/	--	/	--
Insgesamt	**736**	**215**	**36**	**32**	**103**
	Teilzeitquote				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	11,2	4,6	2,7	/	/
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	--	/	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	4,0	3,4	1,2	2,5	2,4
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	2,1	/	/	/
Baugewerbe(F)	4,1	1,6	/	/	/
Handel (G)	10,6	7,4	1,9	/	4,8
Gastgewerbe (H)	13,6	5,5	/	/	/
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	5,0	3,7	2,0	/	2,1
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	6,3	3,5	/	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	13,3	7,5	/	/	6,4
Öffentliche Verwaltung (L)	3,0	4,6	1,9	/	2,9
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	10,5	11,8	3,1	8,4	4,8
Insgesamt	**7,0**	**5,5**	**1,9**	**4,3**	**3,4**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

21. Wie schätzt die Bundesregierung die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Vergleich zu Deutschland ein?

Auch im Vergleich mit den genannten EU-Beitrittskandidaten gelten die grundsätzlichen Ausführungen zu Frage 19. Schichtarbeit ist in Slowenien und Ungarn ausgeprägter als in Deutschland sowie im EU-Durchschnitt (s. Antwort zu Frage 19 zur Vergleichbarkeit der Quoten). Für Polen, Tschechien und die Slowakei sind keine Zahlen zur Schichtarbeit vorhanden. Teilzeitarbeit kommt dagegen in den fünf in der Frage genannten Ländern deutlich weniger oft vor. Die Teilzeitquoten der EU-Beitrittskandidaten sind vergleichbar mit dem Niveau der südeuropäischen Länder, das erheblich unter der deutschen Quote und dem EU-Durchschnitt liegt.

III. Sonn- und Feiertagsarbeit

22. Wie schätzt die Bundesregierung die Wirkungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 1. Juli 1994 auf den Arbeitsmarkt allgemein und auf die Sonn- und Feiertagsarbeit speziell ein?

Mit dem Arbeitszeitgesetz wurden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarung intelligenter und flexibler Arbeitszeitmodelle verbessert, insbesondere durch Verlängerung des Ausgleichszeitraums bei einer täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus. Außerdem haben sich durch Abschaffung überflüssiger Beschäftigungsverbote insbesondere im gewerblich-technischen Bereich die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert.

Bei der Sonn- und Feiertagsarbeit wurde ein Ausgleich zwischen dem Sonn- und Feiertagsschutz des Grundgesetzes und den Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den Anforderungen der Unternehmen in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft gefunden. Die verfassungsrechtlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist mit dem Arbeitszeitgesetz gewährleistet. Das Gesetz verbietet grundsätzlich die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen. Es trägt aber der Tatsache Rechnung, dass dort, wo es notwendig ist, auch sonn- und feiertags gearbeitet werden kann.

Die Wirkungen des Arbeitszeitgesetzes auf den Arbeitsmarkt lassen sich nicht beziffern. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit hat festgestellt, dass die Zahl der Überstunden im Jahr 2001 entgegen der Prognose des Instituts nicht gestiegen, sondern gesunken ist. 2001 wurden 50 Millionen bezahlte Überstunden weniger geleistet als im Jahr 2000. Eine Ursache für diese Entwicklung erkennt das IAB darin, dass zunehmend Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, bei denen Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. Für das Jahr 2002 erwartet das IAB erneut eine Abnahme der bezahlten Überstunden um 50 Millionen.

Insgesamt ist festzustellen, dass von den Flexibilisierungsmöglichkeiten in Deutschland in hohem Maße Gebrauch gemacht wird. Damit stärkt das Arbeitszeitgesetz die Position deutscher Unternehmen im internationalen Wettbewerb und trägt dazu bei, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

23. Wie viele Arbeitnehmer (absolut und prozentual) leisten regelmäßig Sonn- und Feiertagsarbeit

    a) im verarbeitenden Gewerbe,
    b) in der Bauindustrie,
    c) im Handwerk,
    d) bei unternehmensnahen Dienstleistern,
    e) im privaten Dienstleistungssektor,
    f) im Handel,
    g) im Gaststätten- und Tourismusgewerbe,
    h) im öffentlichen Dienst,
    i) insgesamt

    (bitte letztverfügbare Zahlen)?

Die Zahlen sind in Tabelle 16 dargestellt.

Der Anteil der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland, die ständig oder regelmäßig an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, lag im Mai 2000 bei 9,7 %. Demzufolge sind rund 90 % der abhängig Erwerbstätigen von Sonn- und Feiertagsarbeit so gut wie nicht betroffen; etwa 80 % arbeiteten nie an Sonn- oder Feiertagen. Die Zahlen belegen, dass der verfassungsrechtliche Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe in Deutschland gewährleistet ist.

Besonders stark ausgeprägt war die Sonntagsarbeit bei den öffentlichen und privaten Dienstleistern, im Verkehrsgewerbe (einschl. Nachrichtenübermittlung) und in der Landwirtschaft.

Tabelle 16: Abhängig Erwerbstätige mit Sonntagsarbeit in Deutschland im Mai 2000 nach Geschlecht und Wirtschaftsunterbereichen

	Abhängig Erwerbs-tätige insgesamt	Darunter mit Wechselschicht				Anteil der ständig u. regelmäßig am Sonn- u./o. Feiertag Arbeitenden
		zu-sammen	ständig	regel-mäßig	gele-gentlich	
	in 1000					In Prozent
	Abhängig Erwerbstätige insgesamt					
Insgesamt	**32 654**	**6 592**	**787**	**2 387**	**3 418**	**9,7**
Männer	17 976	3 873	440	1 244	2 191	9,4
Frauen	14 678	2 719	347	1 144	1 228	10,2
	Abhängig Erwerbstätige ohne Auszubildende					
Insgesamt	31 005	6 4014	766	2 297	3 338	9,9
Wirtschaftsunterbereiche						
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	469	140	39	29	72	14,5
Bergbau u. verarb. Gewerbe (C, D)	7 987	1 174	98	380	696	6,0
Energie- u. Wasserversorgung (E)	285	75	6	27	42	11,6
Baugewerbe (F)	2 459	161	10	16	135	1,1
Handel u. Gastgewerbe (G, H)	5 032	1 009	223	278	508	10,0
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	1 771	522	62	217	243	15,8
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	1 142	61	/	7	50	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für Unternehmen (K)	2 189	353	32	71	249	4,7
Öffentl. Verwaltung u.ä. (L, Q)	3 079	667	52	203	412	8,3
Öffentl. und priv. Dienstleistungen (M-P)	6 592	2 239	239	1068	931	19,8

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quelle: Ergebnisse der Unterstichprobe des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt

24. Wie viele Genehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit wurden nach § 13 Abs. 5 ArbZG entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 23 a) und 23 d) erteilt

a) im Jahr 1994,

b) im Jahr 1995,

c) im Jahr 1996,

d) im Jahr 1997,

e) im Jahr 1998,

f) im Jahr 1999,

g) im Jahr 2000,

h) im Jahr 2001?

25. Wie viele Genehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit wurden nach § 13 Abs. 5 ArbZG entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 23 a) und 23 d) in den jeweiligen Bundesländern erteilt?

Entsprechend dem Sonn- und Feiertagsschutz des Grundgesetzes erlaubt das Arbeitszeitgesetz (§13 Abs. 5 ArbZG) Arbeiten aus rein wirtschaftlichen Gründen an diesen Tagen nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen. Die Bundesländer können Ausnahmegenehmigungen erteilen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit deutscher Unternehmen unzumutbar beeinträchtigt ist und durch Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Nach den von den Ländern zur Verfügung gestellten Informationen wurden seit 1994 insgesamt 1 411 Bewilligungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilt. Bei der Bewertung der Daten ist zu berücksichtigen, dass solche Genehmigungen unbefristet oder (wiederholt) befristet erteilt werden können. Für einen Betrieb können daher mehrfach Bewilligungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilt worden sein.

Tabelle 17: Anzahl der nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilten Bewilligungen im Verarbeitenden Gewerbe sowie in unternehmensnahen Dienstleistungen nach Bundesländern

Bundesland	Verarbeitendes Gewerbe								Unternehmensnahe Dienstleistungen							
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Baden-Württemberg[1)]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bayern	5	12	12	24	23	12	23	8	0	0	0	1	0	0	2	0
Berlin	2	5	2	4	2	4	11	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Brandenburg	1	4	2	3	6	5	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Bremen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamburg	2	4	0	2	3	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Hessen	36	36	12	8	13	20	31	14	0	0	1	1	1	1	1	1
Mecklenburg-Vorpommern	0	2	2	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niedersachsen[2]	-	-	-	-	46	28	54	46	-	-	-	-	0	0	0	0
Nordrhein-Westfalen	38	15	21	29	27	29	41	27	0	2	0	0	0	3	1	0
Rheinland-Pfalz	1	11	16	15	29	23	28	24	0	0	0	0	0	0	0	0
Saarland	3	6	2	10	11	9	7	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Sachsen	9	21	7	3	1	2	2	5	0	1	0	0	0	0	0	0
Sachsen-Anhalt	0	1	2	2	7	5	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Schleswig-Holstein	4	3	10	5	11	17	11	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Thüringen	0	5	4	10	11	17	15	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Deutschland[3)]	**101**	**125**	**92**	**116**	**191**	**174**	**242**	**182**	**0**	**3**	**1**	**2**	**1**	**4**	**4**	**1**

1) Baden-Württemberg hat keine Aufschlüsselung nach verarbeitendem Gewerbe und unternehmensnahen Dienstleistungen vorgenommen. Nach Angaben des Landes kann davon ausgegangen werden, dass das verarbeitende Gewerbe im Rahmen der erteilten Bewilligungen unternehmensnahe Dienstleister zur Erfüllung einzelner Aufgaben heranzieht.
2) Statistische Daten werden von der niedersächsischen Landesregierung erst ab 1998 erfasst. Bis dahin waren die Bezirksregierungen Genehmigungsbehörden.
3) ohne Baden-Württemberg und bis 1997 ohne Niedersachsen

Quelle: Meldungen der Bundesländer; eigene Berechnungen

Tabelle 18: Anzahl der nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilten Bewilligungen nach Bundesländern

Bundesland	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Summe
Baden-Württemberg	7	20	23	25	36	14	27	22	174
Bayern	5	12	12	25	23	12	25	8	122
Berlin	2	5	2	4	2	4	11	8	38
Brandenburg	1	4	2	3	6	5	5	2	28
Bremen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamburg	2	4	0	0	3	1	3	4	17
Hessen	36	36	13	9	14	21	32	15	176
Mecklenburg-Vorp.	0	2	2	1	1	2	2	0	10
Niedersachsen [1)]	-	-	-	-	46	28	54	46	174
Nordrhein-Westfalen	38	17	21	29	27	32	42	27	233
Rheinland-Pfalz	1	11	16	15	29	23	28	24	147
Saarland	3	6	2	10	11	9	7	15	63
Sachsen	9	22	7	3	1	2	2	5	51
Sachsen-Anhalt	0	1	2	2	7	5	9	5	31
Schleswig-Holstein	4	3	10	5	11	17	11	16	77
Thüringen	0	5	4	10	11	17	15	8	70
Deutschland[2)]	**108**	**148**	**116**	**141**	**228**	**192**	**273**	**205**	**1 411**

1) Statistische Daten werden von der niedersächsischen Landesregierung erst ab 1998 erfasst. Bis dahin waren die Bezirksregierungen Genehmigungsbehörden.
2) bis 1997 ohne Niedersachsen

Quelle: Meldungen der Bundesländer; eigene Berechnungen

26. Wie viele Genehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es, die in Analogie zu § 13 Abs. 5 ArbZG vor dem 1. Juli 1994 erteilt wurden, entsprechend der Aufgliederung nach den Fragen 23 a) und 23 d) in den jeweiligen Bundesländern?

In den Bundesländern wurden aufgrund fehlender Rechtsgrundlagen vor dem 1. Juli 1994 grundsätzlich keine Bewilligungen für Sonn- und Feiertagsarbeit in Analogie zu § 13 Abs. 5 ArbZG erteilt. Bis zum Erlass des Arbeitszeitgesetzes gab es keinen Ausnahmetatbestand, unter den entsprechende Sachverhalte hätten subsumiert werden können. Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot allein aus Wettbewerbsgründen wurden erstmals mit § 13 Abs. 5 ArbZG möglich.

Im Vorgriff auf die Regelungen des § 13 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz wurden allerdings in Bayern im textilverarbeitenden Bereich vereinzelt Ausnahmegenehmigungen nach § 28 Arbeitszeitordnung (AZO) im öffentlichen Interesse erteilt. In Berlin wurde einem textilverarbeitenden Betrieb ab 1. Oktober 1994 im Vorgriff auf die Regelung eine entsprechende Ausnahmegenehmigung erteilt, die nach dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes durch eine Ausnahme nach § 13 Abs. 5 ArbZG ersetzt wurde.

27. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan?

Sonn- und Feiertage sind in Deutschland als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung grundgesetzlich geschützt. Entsprechend ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern nur in engen Grenzen zulässig. Auch in den meisten EU-Mitgliedstaaten gibt es besondere Vorschriften über die Ruhezeit an Sonntagen, während diese Frage in den übrigen Ländern nicht gesondert geregelt ist. In den USA gibt es keine bundesstaatlichen Vorschriften zur Regelung von Sonn- und Feiertagsarbeit und auch in Japan sind Sonn- und Feiertage nicht gesetzlich geschützt. Die folgenden Ausführungen beruhen auf Informationen der deutschen Botschaften in den EU-Mitgliedstaaten sowie in den USA und Japan, ergänzt durch Aussagen aus einem Bericht der Europäischen Kommission vom 1. Dezember 2000 „Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeitrichtlinie“) / KOM/2000/0787 endg.“ und aus einer Zusammenstellung der Europäischen Kommission, Referat V/D.2, von 1999 „Die Regelungen der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Band I: Vergleichendes Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten“.

In allen EU-Mitgliedstaaten ist laut Artikel 5 der Arbeitszeitrichtlinie für einen Zeitraum von sieben Tagen grundsätzlich jeweils eine kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Pro Siebentageszeitraum besteht somit Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von insgesamt 35 Stunden. Eine ursprünglich in der Richtlinie enthaltene Bestimmung, nach der die wöchentliche Ruhezeit grundsätzlich den Sonntag mit einschließen sollte, wurde vom Europäischen Gerichtshof 1996 für nichtig erklärt (Rechtssache C-84/94).

In Belgien ist es im Allgemeinen untersagt, an Sonntagen zu arbeiten, wobei Ausnahmeregelungen zulässig sind. Arbeitnehmern, die sonntags arbeiten, stehen entsprechende Ausgleichszeiten zu. Die tägliche Ruhezeit von elf Stunden wird zu dem arbeitsfreien Sonntag bzw. zu den gewährten Ausgleichszeiten hinzugerechnet, so dass der Arbeitnehmer insgesamt eine Ruhezeit von 35 zusammenhängenden Stunden in Anspruch nehmen kann. Keine Anwendung finden die Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit auf Messe- oder Jahrmarktveranstalter, Handelsvertreter, Ärzte, Tierärzte und Zahnärzte.

Sonntagsarbeit ist bei folgenden Aktivitäten generell zulässig: Arbeiten, die aufgrund der Arbeitsabläufe des Unternehmens nicht an einem anderen Tag erledigt werden können (z. B. Reparatur- und Reinigungsarbeiten), Arbeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in Teilen des Gesundheitswesens. Teilausnahmen betreffen Bäckereien, Konditoreien, Schlachtereien (ganzjährig und ganztägig), Einzelhandelsgeschäfte (drei Sonntage pro Jahr ganztägig, ganzjährig von 8:00 bis 12:00 Uhr), Einzelhandelsgeschäfte in Kur- und Badeorten sowie touristischen Zentren (ganzjährig und ganztägig) und Saisonbetriebe (bis zu zwölf Tage im Jahr). Die Einzelheiten sind in einem Königlichen Erlass geregelt. Für derart geleistete Zusatzarbeit ist während der nachfolgenden sechs Kalendertage voller Freizeitausgleich zu gewähren.

In Dänemark regelt das Gesetz über die Gestaltung des Arbeitsumfelds, dass Arbeitnehmern jeweils innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ein freier Tag zu gewähren ist, der sich unmittelbar an eine tägliche Ruhezeit anschließen oder dieser vorausgehen muss. Ein rechtlicher Rahmen für Sonn- und Feiertagsarbeit besteht im dänischen Recht nicht.

In Finnland ist die Arbeitszeit im Normalfall so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer einmal wöchentlich für mindestens 35 zusammenhängende Stunden von der Arbeit freigestellt wird. Diese arbeitsfreie Zeit muss, so weit es möglich ist, auf den Sonntag fallen. Es besteht die Möglichkeit, die Ruhezeiten so zu ge-

stalten, dass über einen Zeitraum von 14 Tagen im Durchschnitt 35 Stunden gewährt werden. Dabei muss die zulässige Mindestlänge der arbeitsfreien Zeit pro Woche mindestens 24 Stunden betragen.

Nach dem finnischen Arbeitszeitgesetz (605/1996) können Arbeitnehmer nur dann zu Arbeiten an Sonntagen herangezogen werden, wenn es die Art der Tätigkeit erfordert und die Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegt. Der Arbeitgeber kann an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen nur solche Arbeiten anordnen, die aufgrund ihrer besonderen Art auch normalerweise an Sonntagen oder kirchlichen Feiertagen verrichtet werden. Allerdings reicht allein eine außergewöhnliche Notwendigkeit zur Durchführung von Arbeiten an Sonntagen nach dem Gesetz noch nicht als Grund für die Durchführung von Arbeiten an Sonntagen aus. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ihre Zustimmung zur Arbeit an Sonntagen bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages oder während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Die Grundsätze der Bestimmungen über die Arbeit an Sonntagen gelten auch für Feiertage.

Notfallarbeiten können auch an Sonntagen durchgeführt werden, wenn die im Arbeitszeitgesetz genannten Voraussetzungen für die Anordnung von Notfallarbeiten erfüllt sind. Notfallarbeiten können angeordnet werden, wenn ein unvorhergesehenes Ereignis den regelmäßigen Betrieb stilllegt oder ernsthaft stillzulegen droht oder wenn Leben, Gesundheit oder Eigentum gefährdet ist. Notfallarbeiten können für höchstens zwei Wochen angeordnet werden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsschutzbehörden unverzüglich einen schriftlichen Bericht über die Ursache, den Umfang und die voraussichtliche Dauer der Notfallarbeiten vorlegen.

In Frankreich gilt der allgemeine Grundsatz, dass an Sonntagen nicht gearbeitet wird. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmeregelungen, die für einen unbefristeten Zeitraum oder als Option auf individueller oder tarifvertraglicher Basis vereinbart werden. Die elfstündige tägliche Ruhezeit ist zu der wöchentlichen Ruhezeit von 24 Stunden hinzuzurechnen.

Gemäß Gesetz Nr. 98-461 vom 13. Juni 1998 kann die Gewerbeaufsicht Sonntagsarbeit dann genehmigen, wenn sie die bessere Ausnutzung der Produktionsanlagen oder die Erhaltung bzw. Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze zum Ziel hat. In diesem Rahmen ist Sonn- und Feiertagsarbeit nicht auf bestimmte Bereiche oder Tätigkeiten bzw. Zeiten begrenzt. Die ununterbrochene Produktion kann sowohl durch einen Branchen- als auch durch einen Unternehmens- oder Haustarifvertrag vereinbart werden. Von dieser Möglichkeit haben z. B. die Vertragsparteien des graphischen Gewerbes (Gewerkschaften und Fédération de l'Imprimerie et de la Communication Graphique, FICG) in ihrem am 29. Januar 1999 geschlossenen Tarifvertrag Gebrauch gemacht. Der Vertrag ermöglicht einen durchgehenden Sieben-Tage-Betrieb in Früh-, Spät- und Nachtschichten.

In Griechenland legt die Präsidialverordnung 88/99 eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden fest, die zusammen mit der täglichen Ruhezeit von zwölf aufeinander folgenden Stunden gewährt wird. Die Ruhezeit muss arbeitsfrei und zusammenhängend sein. Wenn es durch objektive oder technische Gründe bzw. durch arbeitsorganisatorische Umstände gerechtfertigt ist, kann die vorgeschriebene Mindestruhezeit auf 24 Stunden verkürzt werden. Regelungen zum Beschäftigungsverbot am Sonntag finden sich hauptsächlich im Königlichen Erlass Nr. 748 von 1966. Gleichzeitig sind dort eine Reihe von Ausnahmen geregelt, u. a. für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und Viehzucht sowie im Jagd- und Fischereigewerbe, für mithelfende Familienangehörige, Seeleute und Haushaltsgehilfen, für das Be- und Entladen von Gütern, für Arbeitnehmer des Transportgewerbes, der Stromherstellung und -versorgung, des Nachrichtenverkehrs, für öffentliche Veranstaltungen und für Arbeitnehmer in Blumenverkaufsstellen, Krankenhäusern, im Wachdienst usw.

Für bestimmte Arten von Betrieben und Tätigkeiten (Verteilung von Zeitungen, Tourismus usw.) kann die Arbeit an Sonntagen oder regionalen Feiertagen und der gleichzeitige Anspruch auf einen Ausgleichsruhetag durch Verwaltungsakt in Form einer Entscheidung des Arbeitsministers, des Präfekten oder der Gewerbeaufsicht angeordnet werden.

Arbeitnehmer, die sonntags mehr als fünf Stunden arbeiten, haben zum Ausgleich Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden an einem anderen Werktag. Wenn sie sonntags bis zu fünf Stunden arbeiten, können sie zum Ausgleich an einem anderen Tag eine entsprechende Anzahl von Stunden frei nehmen. Diese Vorschriften gelten nicht für Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Beschäftigung an Wochenenden arbeiten. Das Gesetz sieht auch nicht vor, dass Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, dafür an einem anderen Tag frei bekommen.

Der Tag, auf den der Ausgleichsruhetag fällt, wird vom Arbeitgeber festgelegt, kann für bestimmte Gruppen von Betrieben aber auch durch formellen Beschluss des Präfekten festgelegt werden, wobei dieser Tag dann der verbindliche Ruhetag ist (Gesetz 549/1977).

In Großbritannien steht einem erwachsenen Arbeitnehmer, der in einem Zeitraum von sieben Tagen für seinen Arbeitgeber arbeitet, eine kontinuierliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu. Die tägliche Ruhezeit wird zu der gewährten wöchentlichen Ruhezeit hinzugerechnet. In den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs ist außerdem ein Bezugszeitraum von bis zu 14 Tagen vorgesehen.

Maßgeblich sind die britischen Bestimmungen (Regulations) zur Umsetzung der EG-Arbeitszeitrichtlinie. Der Sonntag oder bestimmte Feiertage werden im Vereinigten Königreich gesetzlich nicht als Ruhetage festgeschrieben. Ob und inwieweit an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muss, obliegt daher der Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dies schließt nicht aus, dass vereinzelte Tarifverträge, die im Allgemeinen nur auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, Sonn- und Feiertagsarbeit einschränken.

In Irland ist nach dem Gesetz über die Arbeitszeit für einen Zeitraum von sieben Tagen grundsätzlich jeweils eine kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Darüber hinaus sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, einen Bezugszeitraum von 14 Tagen festzulegen. In bestimmten Fällen sind Abweichungen zulässig. In Irland gibt es neun Feiertage, die im „Organisation of Working Time Act“ abschließend aufgezählt sind. Falls ein Feiertag auf einen Sonntag fällt, wird normalerweise der darauf folgende Montag zum freien Tag. Es kann aber auch eine davon abweichende Regelung im Arbeitsvertrag bestimmt werden, dass innerhalb eines Monats ein anderer Arbeitstag frei ist oder ein extra Urlaubstag gutgeschrieben wird oder der Tag vom Arbeitgeber „gekauft“ wird.

In Italien besteht ein Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden, die grundsätzlich an Sonntagen gewährt werden sollte. Es gibt jedoch bestimmte Abweichungen von dieser Regel. Da die Frage der täglichen Ruhezeit nicht geregelt ist, werden wöchentliche und tägliche Ruhezeit nicht gekoppelt.

Ausnahmen von der Regel, dass Erholungstag und Sonntag zusammenfallen müssen, sind zugelassen bei nicht unterbrechbaren Produktionszyklen, im Falle höherer Gewalt, bei Arbeiten im Freien (Baugewerbe, Landwirtschaft), bei Arbeiten im Interesse der öffentlichen Sicherheit und der öffentlichen Ordnung. Aufgrund gerichtlicher Entscheidungen von 1966 und 1994 muss auch dann eine 24stündige Ruhezeit an einem anderen Wochentag nach einer Arbeitsperiode, die sechs Tage nicht überschreitet, gewährt werden.

Für Journalisten sowie Beschäftigte im Hotelgewerbe, Reisende, Gelegenheitsarbeiter, Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, die sich Wasser- oder Windkraft bedienen, und Sicherheitskräfte sind im Gesetz Einzelregelungen vorgesehen.

Bei spezialisierten Tätigkeiten oder Wartungsarbeiten kann die Ruhezeit aufgrund eines Antrages des Arbeitgebers im Einverständnis mit der gewerkschaftlichen Organisation durch das Arbeitsinspektorat auf zwölf Stunden verkürzt werden. Weitere Ausnahmen bedürfen der Genehmigung durch das Ministerium und/oder der tarifvertraglichen Regelung. Die Ausnahmen werden durch Dekret des Ministers festgelegt. Nach einer Aufstellung vom August 2001 sind derzeit 46 Extragenehmigungen für Beschäftigtengruppen im industriellen Bereich vergeben worden, 23 aufgrund der Verderblichkeit von Waren oder anderer dringender Umstände und 51 für Bereiche, bei denen technische Notwendigkeit oder öffentliches Interesse unterstellt wird.

Im Baubereich, bei Waldarbeiten und im Bereich des Groß- und Exporthandels mit Obst und Gemüse sowie Zitrusfrüchten kann während eines Feiertages gearbeitet werden. Im Bereich des Gesundheitswesen ist der Feiertag innerhalb von 30 Tagen nachzuholen.

In Luxemburg besteht nach dem Gesetz vom 1. August 1988 über „die wöchentliche Ruhezeit der Angestellten und Arbeiter“ die Pflicht zur Gewährung einer wöchentlichen Ruhezeit an Sonntagen. Arbeiten an Sonntagen sind demnach grundsätzlich verboten. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmeregelungen, die in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit oder der Art des Erwerbszweigs oder bei besonders dringenden Arbeiten zur Anwendung kommen. Soweit die Arbeit im Rahmen eines der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbestände erbracht wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit sowie auf einen Vergütungszuschlag. Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag fällt, tritt an seine Stelle ein Ersatzfeiertag (pro Kalenderjahr auf zwei gesetzliche Feiertage begrenzt).

Ausnahmen von Verbot der Sonntagsarbeit gelten generell für folgende Personengruppen: Arbeitnehmer in Führungsposition, leitende Angestellte, deren Anwesenheit im Betrieb für den Betriebsablauf und die Überwachung unerlässlich ist, sowie Handelsvertreter, soweit diese ihre Tätigkeit außerhalb des Betriebs ausüben.

Erlaubt sind Tätigkeiten zur Überwachung der Betriebsräume, zur Reinigung, Reparatur und Wartung, nicht der Produktion dienende Arbeiten, von denen die reguläre Wiederaufnahme des Betriebs am darauf folgenden Tag abhängt, Arbeiten zur Verhinderung des Verderbens von Rohstoffen oder Produkten, Arbeiten zur Vermeidung von Unfällen. Diese Arbeiten sind gegenüber der Arbeitsverwaltung anzeigepflichtig.

Ausgenommen sind auch Familienbetriebe, in denen ausschließlich Verwandte des Arbeitgebers beschäftigt sind, Hotels, Restaurants, Apotheken, Drogerien, Jahrmarktbetriebe, Landwirtschaft und Weinbau, Theater, Energieversorgung, Transportunternehmen, Krankenhäuser, Privathaushalte, Unternehmen in vollkontinuierlichen Mehrschichtbetrieben, wenn die Arbeit wegen der Art des Produktionsverfahrens weder Unterbrechungen noch Verzögerungen erfahren darf. In Einzelhandelsbetrieben ist Sonntagsarbeit für höchstens vier Stunden gestattet, sofern der Betrieb befugt ist, gemäß den Vorschriften über die Ladenöffnungszeiten sonntags zu öffnen.

Das Gesetz ermächtigt die Sozialpartner, zum einen im Interesse einer besseren Ausnutzung der Produktionsanlagen und zum anderen zur Ausweitung oder Konsolidierung der Anzahl der bestehenden Arbeitsplätze vom Sonntagsarbeitsverbot unter von ihnen festzulegenden Voraussetzungen und Modalitäten abzuweichen. Das Übereinkommen muss zwischen dem betreffenden Unter-

nehmen und allen auf nationaler Ebene repräsentativen gewerkschaftlichen Organisationen abgeschlossen werden und kann erst nach Genehmigung durch den Arbeitsminister in Kraft treten.

Ohne besondere Genehmigung erlaubt das Gesetz Sonntagsarbeit bei Tätigkeiten, die nur während eines Teils des Jahres oder zu bestimmten Jahreszeiten besonders intensiv betrieben werden, die sonntags zur Befriedigung der entweder täglich oder hauptsächlich an Sonntagen anfallenden Bedürfnisse der Allgemeinheit nachgefragt werden oder die im gemeinnützigen Interesse erbracht werden.

Bezüglich der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gibt es keine gesetzliche Regelung für die Beschäftigung von Arbeitern. Das Statut der Angestellten unterwirft die Feiertagsarbeit der Genehmigung durch den Arbeitsminister, die nur aus betrieblichen Gründen erteilt werden darf (häufigster Fall sind die Banken). Nicht erforderlich ist die ministerielle Genehmigung für Angestellte in Hotelgewerbe, Gastronomie, Theater- und Vergnügungsbetrieben, Transport von Waren oder Personen, Gesundheitseinrichtungen. Die Beschäftigung von Jugendlichen an gesetzlichen Feiertagen ist grundsätzlich verboten (Ausnahmen: in Fällen höherer Gewalt, in denen die Existenz oder die Sicherheit des Betriebes es erfordern, sowie in Hotels, Restaurants, Krankenhäusern und Kinderheimen).

In den Niederlanden sehen die Rechtsvorschriften pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Ruhezeit von 36 Stunden vor. Für einen Zeitraum von neun Tagen werden 60 Stunden gewährt. Im letztgenannten Fall kann die Ruhezeit einmal in fünf Wochen auf 32 Stunden verkürzt werden. Im Gesetz über die Arbeitszeiten – „Arbeijstijdenwet“ (ATW) – ist festgelegt, dass der Sonntag generell arbeitsfreier Tag ist. Ist aus betrieblichen Gründen Sonntagsarbeit erforderlich, kann der Arbeitnehmer nach dessen Zustimmung sowie der Zustimmung des Personal-/Betriebsrates auch sonntags eingesetzt werden. Der Arbeitgeber trägt Sorge dafür, dass der Arbeitnehmer während eines Zeitraumes von 13 aufeinanderfolgenden Wochen an vier Sonntagen bzw. während eines Zeitraumes von 52 Wochen an 13 Sonntagen keine Arbeit verrichten muss. Die Zulässigkeit von Sonntagsarbeit ist nicht auf bestimmte Bereiche beschränkt.

In Österreich ergeben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für Sonn- und Feiertagsarbeit aus dem Arbeitsruhegesetz 1984. Danach hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat. Die Wochenendruhe hat in der Regel spätestens am Samstag um 13:00 Uhr zu beginnen. Wird ein Arbeitnehmer zu Wochenendarbeit herangezogen, so hat er ersatzweise Anspruch auf Wochenruhe. Darunter versteht man einen 36stündigen ununterbrochenen Zeitraum, der nicht mit dem Wochenende zusammenfällt und einen ganzen Wochentag einzuschließen hat. Auch an Feiertagen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn eine der allgemeinen Ausnahmeregelungen oder eine der Sonderbestimmungen für bestimmte Betriebe bzw. für bestimmte Arbeitnehmergruppen zum Tragen kommen und dabei nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird.

Die Ausnahmebestimmungen umfassen Regelungen für bestimmte Tätigkeiten bzw. für bestimmte Betriebe. So dürfen Arbeitnehmer während der Wochenendruhe z. B. mit Reinigungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten beschäftigt werden, die während der Arbeitszeit ohne Unterbrechung oder Störung des Betriebs nicht verrichtet werden können, ferner mit der Bewachung und Wartung von Betriebsanlagen, mit der Betreuung, Beaufsichtigung und Versorgung von Internaten und Heimen mit Speisen und Getränken sowie mit

Brandschutzarbeiten. Ferner dürfen sie in außergewöhnlichen Fällen zur Verrichtung von vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten herangezogen werden, soweit diese zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen, oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen bzw. zur Behebung von Betriebsstörungen, zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich sind.

Durch Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) sind für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben Ausnahmen dann zuzulassen, wenn diese Arbeiten z. B. zur Befriedigung dringender Lebensbedürfnisse bzw. zur Bewältigung des Verkehrs notwendig sind, aus technologischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, wegen Gefahr des raschen Verderbens von Rohstoffen nicht aufgeschoben werden dürfen oder im Hinblick auf Freizeit und Erholungsbedürfnisse und die Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind. Mittels Verordnung des BMWA können Ausnahmen für bestimmte Betriebe auch dann zugelassen werden, wenn es das öffentliche Interesse in Folge besonders schwerwiegender Umstände erfordert.

Das Arbeitsruhegesetz sieht auch Ausnahmen in Einzelfällen für Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebs vor. Für die Erteilung derartiger Ausnahmegenehmigungen (z. B. für den Fall der Neuerrichtung oder Änderung einer Betriebsanlage oder der Einführung eines neuen Verfahrens) ist der BMWA zuständig. Das Gesetz beinhaltet ferner Sonderbestimmungen für Märkte und Messen, für die Verkaufsstellen in Bahnhöfen, für Verkehrsbetriebe für Heil-, Pflege- und Kuranstalten, für öffentliche Apotheken und Anstaltsapotheken, für das Bewachungsgewerbe, für Kraftfahrer und für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen.

Auch ein Tarifvertrag kann Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist. Die Tarifvertragsparteien können Regelungen für einen Zeitausgleich treffen sowie Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Beschränkung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Samstagnachmittagen festlegen.

In Portugal sehen die Rechtsvorschriften eine wöchentliche Ruhezeit von einem Tag vor (gesetzesvertretende Verordnung 409/71). Darüber hinaus enthält das Gesetz 73/98 eine Bestimmung, dass diese obligatorische wöchentliche Ruhezeit durch einen Zeitraum von elf Stunden zu ergänzen ist. Der Sonntag gilt als verbindlicher Ruhetag. Ausnahmen sind beispielsweise bei Unternehmen im Dauerschichtbetrieb möglich.

Folgende Einrichtungen und Unternehmen sind nicht verpflichtet, ihre Tätigkeit an einem Tag in der Woche auszusetzen oder zu unterbrechen: Apotheken, Krankenhäuser, Entbindungsstationen und -kliniken, Badeanstalten, Kinderkrippen, Hotels, Fischhändler, Metzger, Gemüse- und Obsthändler, Blumengeschäfte, Milchwarengeschäfte, Fleisch- und Wurstwarengeschäfte, Tabakwarenhändler, Bestattungsinstitute, Reedereien, Zeitungs- und Presseagenturen, Reisebüros, Theater und anderweitige Unterhaltungseinrichtungen sowie Vorverkaufskassen, Autovermietungen, Werkstätten, Tankstellen, Brennstoff- und Schmiermittelhändler, Fernmeldedienste, Rundfunk- und Fernsehstationen sowie alle für den reibungslosen Betrieb auf Flughäfen, in Häfen und an der Grenze zuständigen Einrichtungen.

Für folgende Arbeitnehmer ist die Festlegung des wöchentlichen Ruhetages auch für einen anderen Tag als den Sonntag möglich: Arbeitnehmer im Dienstleistungsgewerbe, deren Dienste rund um die Uhr benötigt werden, Personal für Reinigungs- oder anderweitige Vorbereitungs- oder Zusatzarbeiten, die nur ausgeführt werden können, wenn die anderen Arbeitnehmer nicht an ihren Arbeitsplätzen sind, Wachpersonal und Hausmeister, Hausangestellte.

In Schweden besteht nach dem Arbeitszeitgesetz die Pflicht, Arbeitnehmern für einen Zeitraum von sieben Tagen mindestens 36 zusammenhängende Stunden Freizeit zu gewähren. Vorübergehend kann von dieser Regelung abgewichen werden, wenn Umstände auftreten, die der Arbeitgeber nicht vorhersehen konnte. Diese wöchentliche Ruhezeit sollte möglichst am Wochenende genommen werden. Die meisten Tarifverträge fordern eine Verteilung der Arbeitszeit zwischen Montag und Freitag und Ruhetage am Wochenende. Für Unternehmen, in denen die gesamte Woche über oder im Schichtbetrieb gearbeitet werden muss, gelten spezielle tarifvertragliche Bestimmungen.

In Spanien steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens eineinhalb Tagen zu. Es besteht die Möglichkeit, diese Zeiten anzusammeln und erst nach 14 Tagen in Anspruch zu nehmen. Die wöchentliche Ruhezeit fällt grundsätzlich zusammen mit dem Sonntag, der mit dem Samstagnachmittag oder dem Montagvormittag verbunden sein soll. Für bestimmte Berufe und Tätigkeiten gelten Sondervorschriften, die sich nach den organisatorischen Anforderungen richten bzw. den typischen Besonderheiten der Arbeit oder dem Ort, an dem diese ausgeübt wird, Rechnung tragen. Ausnahmen können durch Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Genehmigung der zuständigen Behörde geregelt werden (Arbeiterstatut/Estatuto de los Trabajadores, Artikel 37,1).

In den Vereinigten Staaten von Amerika gibt es keine US-bundesstaatlichen Vorschriften zur Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Arbeitgeber (Ausnahme Bundesregierung) müssen Beschäftigten auch an gesetzlichen Feiertagen keine Freizeit gewähren. Es gibt jedoch entsprechende Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen sowie auf einzelstaatlicher und zum Teil auf lokaler Ebene.

In Japan sind Sonn- und Feiertage nicht gesetzlich geschützt. Chapter IV, Artikel 32 bis 41 regelt nur die Anzahl der „Ruhetage“ („Rest Days“). Sonn- und Feiertage werden in dem Gesetz nicht ausdrücklich genannt. In der Praxis sind Sonntage, Samstage und gesetzliche Feiertage für die allermeisten Behörden sowie für die großen und etwa die Hälfte der mittelgroßen Unternehmen Ruhetage. Kaufhäuser etc. sind auch an Wochenenden geöffnet. Statistisch gesehen hatten 1999 etwa ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten wöchentlich zwei Ruhetage; das entspricht 58,7 % aller Beschäftigten dieser Unternehmen.

28. Wie viele Arbeitnehmer (absolut und prozentual) leisten regelmäßig Sonn- und Feiertagsarbeit in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan entsprechend der Aufgliederung nach Frage 23 (bitte letztverfügbare Zahlen)?

Wie bei den Vorbemerkungen der Bundesregierung zu den Abschnitten II und III erläutert, besteht bei der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für das Merkmal „Sonntagsarbeit“ keine Berichtspflicht. Viele Mitgliedstaaten haben aber auch im Jahr 2000 Daten zur Sonntagsarbeit an Eurostat übermittelt. Für die Länder Deutschland, Spanien, Irland, Luxemburg und die Niederlande wurden Ergebnisse vorhergehender Jahre verwendet, die allerdings nicht in wirtschaftsfachlicher Gliederung vorliegen. Da nicht für alle EU-Mitgliedstaaten Angaben zur Sonntagsarbeit der abhängig Erwerbstätigen im Jahr 2000 gemeldet wurden, konnte als EU-Durchschnitt nur der Durchschnittswert der Länder mit Angaben für das Jahr 2000 ausgewiesen werden. Ein Vergleich mit dem ausgewiesenen EU-Durchschnitt ist deshalb nur eingeschränkt möglich.

Für die USA und Japan liegen von Seiten der amtlichen Statistik keine Zahlen zur Sonntagsarbeit vor.

Die verfügbaren Daten sind in den Tabellen 19a/19b dargestellt.

Tabelle 19a: Abhängig Erwerbstätige, die gewöhnlich Sonntagsarbeit leisten, in den Mitgliedstaaten der EU, den USA und Japan nach Wirtschaftsunterbereichen (in Tausend)

Wirtschaftsunterbereich	EU[1)]	B	DK	D[2)]	GR	E[3)]	F	IRL[2)]	I	L[4)]	NL[3)]	A	P	SF	S	GB	USA	JAP
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	115	/	16	--	5	--	19	--	24	--	--	4	/	9	/	20	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	/	/	/	/	/	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	882	13	40	--	10	--	218	--	111	--	--	58	32	48	63	287	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	3	/	/	/	12	--	--
Baugewerbe(F)	76	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	16	/	/	/	33	--	--
Handel (G)	930	9	37	--	7	--	114	--	57	--	--	23	48	20	58	557	--	--
Gastgewerbe (H)	1 092	17	36	--	59	--	212	--	202	--	--	66	75	25	37	364	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	752	/	46	--	28	--	116	--	112	--	--	39	23	32	61	290	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	3	/	/	/	28	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	316	/	23	--	/	--	61	--	25	--	--	10	/	16	23	139	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	630	/	19	--	14	--	115	--	154	--	--	33	44	15	21	213	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	2 704	15	199	--	34	--	520	--	311	--	--	114	80	106	309	1 017	--	--
Keine Angaben	/	--	/	--	--	--	/	--	--	--	--	--	--	/	--	/	--	--
Insgesamt	**7 603**	**65**	**427**	**3 977**	**165**	**1 904**	**1 390**	**235**	**1 015**	**14**	**1 156**	**369**	**342**	**279**	**586**	**2 966**	**--**	**--**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

1) nur Länder mit Angaben zu 2000
2) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1999
3) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1997
4) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1998

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

Tabelle 19b: Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die gewöhnlich Sonntagsarbeit leisten, an allen abhängig Erwerbstätigen in den Mitgliedstaaten der EU, den USA und Japan nach Wirtschaftsunterbereichen (in Prozent) [5]

Wirtschaftsunterbereich	EU[1]	B	DK	D[2]	GR	E[3]	F	IRL[2]	I	L[4]	NL[3]	A	P	SF	S	GB	USA	JAP
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	9,4	/	36,0	--	18,4	--	5,8	--	5,7	--	--	13,1	/	20,7	/	11,0	--	--
Bergbau, Steine, Erden (C)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	/	/	/	/	/	--	--
Verarbeitendes Gewerbe (D)	5,3	1,8	8,7	--	2,6	--	5,2	--	2,8	--	--	8,0	3,5	10,8	9,7	7,1	--	--
Energie- u. Wasserversorgung (E)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	9,2	/	/	/	6,6	--	--
Baugewerbe(F)	1,5	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	5,5	/	/	/	2,7	--	--
Handel (G)	9,1	2,3	11,0	--	2,1	--	4,4	--	3,6	--	--	4,5	10,7	8,7	15,0	16,1	--	--
Gastgewerbe (H)	41,3	23,2	61,5	--	43,5	--	35,8	--	47,5	--	--	39,4	43,4	37,7	42,3	42,0	--	--
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	14,1	/	26,8	--	15,4	--	7,9	--	11,7	--	--	16,5	15,1	21,3	25,8	19,6	--	--
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	/	/	/	--	/	--	/	--	/	--	--	2,2	/	/	/	2,7	--	--
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	4,9	/	11,4	--	/	--	3,1	--	3,2	--	--	4,9	/	8,0	6,1	6,2	--	--
Öffentliche Verwaltung (L)	8,7	0,8	12,1	--	4,7	--	5,3	--	8,4	--	--	14,3	14,3	13,2	10,6	14,0	--	--
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	13,9	1,6	26,4	--	6,7	--	9,7	--	9,5	--	--	18,1	10,9	18,2	26,5	18,2	--	--
Insgesamt	**9,7**	**1,9**	**17,4**	**11,3**	**7,1**	**14,1**	**6,7**	**17,2**	**6,8**	**8,2**	**15,2**	**11,6**	**9,6**	**13,7**	**17,1**	**13,5**	**--**	**--**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

1) nur Länder mit Angaben zu 2000
2) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1999
3) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1997
4) bezieht sich auf alle Erwerbstätige, 1998
5) ohne Personen, die keine Angabe zur Sonntagsarbeit gemacht haben

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

29. Welche rechtlichen Möglichkeiten für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn?

Alle in der Frage genannten EU-Beitrittskandidaten haben gesetzliche Regelungen zum Schutz der Sonn- und Feiertage. Eine Beschäftigung von Arbeitnehmern ist an diesen Tagen nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die folgenden Ausführungen beruhen auf Informationen, die über die deutschen Botschaften eingeholt wurden.

In Polen sind die Regelungen hinsichtlich der Arbeit an Sonn- und Feiertagen im Arbeitsgesetzbuch (AGB) enthalten. Danach sind die Sonntage und in gesonderten Vorschriften bestimmte Feiertage arbeitsfrei. Als Arbeit an Sonn- und Feiertagen gilt zwischen 6 Uhr des jeweiligen Tages und 6 Uhr des folgenden Tages verrichtete Arbeit, es sei denn, dass bei einem Arbeitgeber eine andere Uhrzeit festgelegt worden ist.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist erlaubt bei notwendigen Aktionen zur Rettung menschlicher Gesundheit und des Eigentums oder zur Beseitigung des Funktionsausfalls, bei Dauerbetrieb, im Vierschicht- oder ähnlichem System, bei Gruppenarbeitsorganisation, bei notwendigen Reparaturen, im Transport- und Verkehrsgewerbe, bei der Betriebsfeuerwehr, bei der Bewachung des Eigentums, in der Landwirtschaft und in Zuchtanstalten.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist auch möglich zur Sicherstellung des Grundbedarfs der Bevölkerung, insbesondere: im Handelsgewerbe, im Dienstleistungsgewerbe, in gastronomischen Betrieben, in Hotelbetrieben, in kommunalen Betrieben, in Krankenpflegeanstalten, in Sozialhilfeheimen, in Kultur-, Bildungs- und Erholungsstätten sowie in touristischen Betrieben.

Einem Arbeitnehmer, der am Sonntag Arbeit verrichtet, steht ein anderer freier Werktag in der folgenden Woche zu. Für an einem Feiertag geleistete Arbeit kann der Arbeitgeber einen anderen freien Tag gewähren, darauf besteht jedoch kein Anspruch. In Betrieben, in denen an Sonntagen gearbeitet wird, muss der Arbeitnehmer mindestens alle drei Wochen an einem Sonntag frei haben. Dieses gilt nicht für Arbeitnehmer im Vierschicht- oder ähnlichen System und für die Gruppenarbeitsorganisation.

In Tschechien gelten die Sonn- und Feiertage als Tage der Arbeitsruhe. Nach dem Arbeitsgesetzbuch darf an Sonn- und Feiertagen nur in Ausnahmefällen Arbeit angeordnet werden und bedarf der Erörterung mit dem zuständigen Gewerkschaftsorgan. An Sonn- und Feiertagen können nur die folgenden notwendigen Arbeiten angeordnet werden, die nicht an Werktagen durchgeführt werden können: dringende Reparaturarbeiten, Auf- und Abladearbeiten, Inventur- und Abschlussarbeiten, Arbeiten im ununterbrochenen Betrieb, Arbeiten zur Abwendung einer drohenden Gefahr für Leben oder Gesundheit oder bei Elementarereignissen oder in anderen ähnlichen außerordentlichen Fällen, Arbeiten, die in Hinsicht auf die Befriedigung der Lebens-, Gesundheits- und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung notwendig sind, Arbeit von Schiffsbesatzungen, Fütterung und Betreuung von wirtschaftlich genutzten Tieren.

An einem Feiertag können nur Arbeiten angeordnet werden, die an Tagen ununterbrochener Ruhezeit in der Woche angeordnet werden können, Arbeiten im ununterbrochenen Betrieb und bei der Bewachung von Objekten notwendige Arbeiten.

In der Slowakei ist zum 1. April 2002 ein neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten. Danach wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu verteilen, dass dem Arbeitnehmer einmal pro Woche eine ununterbrochene Erholungspause in der Dauer von zwei aufeinander folgenden Tagen gewährt wird, die auf Samstag und Sonntag oder Sonntag und Montag fallen müssen. Wenn die Art der Arbeit und die Betriebsbedingungen es nicht erlauben, die Arbeitszeit entsprechend zu verteilen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zwei aufeinander

folgenden freien Tage ausnahmsweise während der Woche zu gewähren. Sollte es aus Betriebsgründen nicht möglich sein, die Arbeitszeit auf diese Weise zu verteilen, kann der Arbeitgeber nach Absprache mit dem jeweiligen Gewerkschaftsorgan für einen Arbeitnehmer über 18 Jahre die Arbeitszeit so verteilen, dass dem Arbeitnehmer mindestens ein Erholungstag pro Woche, und zwar der Sonntag, gewährt wird. Den Rest der ununterbrochenen Erholungspause hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einmal in zwei Wochen zu gewähren.

Die Tage der ununterbrochenen Erholungspause während der Woche sowie die Feiertage sind Arbeitsruhetage. An den Arbeitsruhetagen kann der Arbeitnehmer nur ausnahmsweise, nach Absprache mit dem jeweiligen Gewerkschaftsorgan, mit Arbeit beauftragt werden.

An den Tagen der ununterbrochenen Erholungspause kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur mit folgenden erforderlichen Arbeiten, die während der Woche nicht durchgeführt werden können, beauftragen: eilige Reparaturen (Sonderfälle), Auf- und Ausladearbeiten, Inventur und Abschlussarbeiten, Vertretung des abwesenden Arbeitnehmers im ununterbrochenen Schichtbetrieb, Arbeiten die für die Verhinderung der Lebensgefahr und Gesundheitsgefahr notwendig sind, oder Arbeit bei außerordentlichen Ereignissen, Arbeit die in Hinsicht auf die Lebens- und Gesundheitsbedürfnisse sowie die kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist, Arbeit der Schiffsbesatzung, Tierzucht und Tierpflege, unverzügliche landwirtschaftliche Arbeiten (Ernte usw.).

Während der Feiertage kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur mit Arbeit beauftragen, mit der er ihn auch während seiner Erholungspause beauftragen kann, außerdem durch Arbeit im ununterbrochenen Schichtbetrieb und durch Arbeit im Zusammenhang mit der Objektsicherheit.

In Slowenien sind Sonntage und gesetzliche Feiertage grundsätzlich arbeitsfreie Tage. Den Arbeitnehmern sind wöchentlich zwei Ruhetage zu gewähren, wovon einer grundsätzlich auf den Sonntag zu fallen hat.

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen darf grundsätzlich nur in einem betriebsbedingt ohne Unterbrechung laufenden Betriebsteil oder zwecks Schadensabwehr bzw. Schadensbegrenzung laufenden Betriebsteil gearbeitet werden. Dazu bedarf es der Zustimmung durch die Gewerkschaft oder den Betriebsrat.

Im Laufe dieses Jahres soll in Slowenien ein neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft treten, das eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit vorsieht. Dieses befindet sich in den vorparlamentarischen Beratungen der Sozialpartner.

In Ungarn ergeben sich die rechtlichen Möglichkeiten für Sonn- und Feiertagsarbeit aus dem seit Oktober 2001 geltenden neuen Arbeitsgesetzbuch. Danach sind Sonntage und gesetzliche Feiertage grundsätzlich arbeitsfreie Tage. Den Arbeitnehmern stehen wöchentlich zwei Ruhetage zu, wovon einer grundsätzlich auf den Sonntag zu fallen hat. An arbeitsfreien Tagen (Sonntage und gesetzliche Feiertage) darf grundsätzlich nur in einem betriebsbedingt ohne Unterbrechung laufenden Betriebsteil oder zwecks Schadensabwehr bzw. Schadensbegrenzung laufenden Betriebsteil gearbeitet werden. Die Arbeit an einem arbeitsfreien Tag muss durch Ruhezeiten kompensiert werden. Im Fall der Sonntagsarbeit muss in der folgenden Woche eine zusammenliegende Ruhezeit von mindestens 40 Stunden gewährt werden.

30. Wie viele Arbeitnehmer (absolut und prozentual) leisten regelmäßig Sonn- und Feiertagsarbeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn entsprechend der Aufgliederung nach Frage 23 (bitte letztverfügbare Zahlen)?

Die verfügbaren Zahlen sind in der Tabelle 20 dargestellt.

In Slowenien und Ungarn wurde im Jahr 2000 seltener an Sonntagen gearbeitet als in Deutschland 1997. Wie bereits in den Vorbemerkungen beschrieben, liegen für Polen, Tschechien und die Slowakei von Seiten der amtlichen Statistik keine Zahlen zur Sonntagsarbeit vor.

Tabelle 20: Abhängig Erwerbstätige mit Sonntagsarbeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Jahr 2000 nach Wirtschaftsunterbereichen

Wirtschaftsunterbereich	Polen	Tschechien	Slowakei	Slowenien	Ungarn
	Abhängig Erwerbstätige, die gewöhnlich Sonntagsarbeit leisten, in 1000				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	--	--	--	/	20
Bergbau, Steine, Erden (C)	--	--	--	--	/
Verarbeitendes Gewerbe (D)	--	--	--	15	51
Energie- u. Wasserversorgung (E)	--	--	--	/	7
Baugewerbe(F)	--	--	--	/	6
Handel (G)	--	--	--	8	29
Gastgewerbe (H)	--	--	--	14	34
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	--	--	--	10	32
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	--	--	--	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	--	--	--	/	15
Öffentliche Verwaltung (L)	--	--	--	7	22
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	--	--	--	17	50
keine Angaben	--	--	--	/	--
Insgesamt	**--**	**--**	**--**	**78**	**269**
	Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die gewöhnlich Sonntagsarbeit leisten, an allen abhängig Erwerbstätigen, in Prozent				
Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei (A, B)	--	--	--	/	14,7
Bergbau, Steine, Erden (C)	--	--	--	--	/
Verarbeitendes Gewerbe (D)	--	--	--	5,9	6,0
Energie- u. Wasserversorgung (E)	--	--	--	/	9,9
Baugewerbe(F)	--	--	--	/	3,0
Handel (G)	--	--	--	7,3	7,1
Gastgewerbe (H)	--	--	--	48,4	31,3
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung (I)	--	--	--	19,2	11,8
Kredit u. Versicherungsgewerbe (J)	--	--	--	/	/
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für U. (K)	--	--	--	/	10,0
Öffentliche Verwaltung (L)	--	--	--	13,9	8,2
Öffentliche u. private Dienstleistungen (M-Q)	--	--	--	13,1	7,4
Insgesamt	**--**	**--**	**--**	**10,4**	**8,3**

Die Großbuchstaben beziehen sich auf die europäische Wirtschaftszweignomenklatur NACE.

Quellen: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

IV. Betriebsnutzungszeit

31. Wie hat sich seit 1990 in den alten und neuen Bundesländern die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit entwickelt

    a) im verarbeitenden Gewerbe,

    b) bei unternehmensnahen Dienstleistern,

    c) insgesamt?

32. Wie hat sich die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan entsprechend der Aufgliederung nach Frage 31 entwickelt?

33. Wie schätzt die Bundesregierung die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit in den Staaten der Europäischen Union, den USA und Japan im Vergleich zu Deutschland ein?

34. Wie hat sich die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn entsprechend der Aufgliederung nach Frage 31 entwickelt?

35. Wie schätzt die Bundesregierung die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit in Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Ungarn im Vergleich zu Deutschland ein?

Zur Betriebsnutzungszeit gibt es keine Daten der amtlichen Statistik. Die vorliegenden punktuellen Ergebnisse von wissenschaftlichen Instituten zu Betriebsnutzungszeiten sind für die Beantwortung der Frage grundsätzlich nicht ausreichend. So legen zwar eine Reihe von Institutionen (Institut zur Erforschung sozialer Chancen ISO, Köln, Institut für Wirtschaftsforschung Ifo, München, DIW, Berlin, EU-Kommission) Untersuchungen vor, die freilich keine Zeitreihen enthalten und nur in unregelmäßigen Abständen erstellt wurden. Diese Untersuchungen gründen auf unterschiedlichen Konzepten und unterschiedlicher Abgrenzung der Fragestellung bezuglich der Betriebszeiten. Sie sind daher nicht miteinander vergleichbar Dies gilt auch für die Daten der Europäischen Kommission zu dieser Frage.

Vor dem Hintergrund dieser Datenlage kann mit aller Vorsicht allenfalls tendenziell festgestellt werden, dass auch in Deutschland wie in anderen Ländern die Betriebszeiten zunehmen, und dass es gelungen ist, die individuellen Arbeitszeiten von den Betriebszeiten zu entkoppeln. Dies ist ein Beleg mehr für die in Deutschland gestiegene Flexibilität im Arbeitsleben.

36. Um wie viel Prozent sinken durchschnittlich die relativen Kapitalkosten bei einer Verlängerung der Betriebsnutzungszeit um 10 % im verarbeitenden Gewerbe?

Die Beantwortung der Frage hängt davon ab, ob die Kapitalkosten fixe oder variable Kosten sind. Handelt es sich voll um Fixkosten, ist zu erwarten, dass die Kapitalkosten je Stück um 10 % sinken. Sind die Kapitalkosten variabel, etwa Kosten von Verbrauchsgütern, deren Ersatzmenge proportional zur Ausbringungsmenge ist, ist nicht mit einer Veränderung der Kapitalstückkosten zu rechnen.

37. Um wie viel Prozent sinken durchschnittlich die relativen Lohnstückkosten bei einer Verlängerung der Betriebsnutzungszeit um 10 % im verarbeitenden Gewerbe?

Angesichts zunehmender Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes in Deutschland dürften die Arbeitskosten zum großen Teil variable Kosten sein, die sich proportional zur Ausbringung verändern. Von daher werden sich die Lohnstückkosten nur wenig oder gar nicht verändern.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333